

全労済協会だより特別号

ウェルフェア

WELFARE

2018
Spring
春号

No.4

勤労者福祉の向上をめざして。

2017年

東京シンポジウム報告

「転げ落ちない社会へ」

2017年11月13日(月)

連載開始

「日本の医療・社会保障を語る」一辻 泰弘氏

- (公財)国際労働財団の国際支援事業に協力

WELFARE

全労済協会だより特別号 ウェルフェア

2018
Spring

春号

No.4

CONTENTS

- 1 〈東京シンポジウム報告〉
**東京で「転げ落ちない社会へ」をテーマに
シンポジウムを開催しました**
- 26 〈開催報告〉
第12回労働者共済運動研究会を開催しました
- 29 〈実施報告〉
(公財)国際労働財団の国際支援事業に協力
- 35 〈刊行告知〉
『実りあるセカンドライフをめざして』2018年版 発刊
—退職準備研修会・セミナー等のテキストとしてご活用ください—
- 36 〈開催告知〉
**2018年「退職準備教育のための研修会
コーディネーター養成講座」の開催**
- 37 〈連載〉
「高齢者の雇用と年金の接続」—④
慶應義塾大学 経済学部 教授 山田 篤裕
- 39 〈連載〉
「社会保障講座」—④
社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー 望月 厚子
- 42 〈連載〉
「雇用就業形態の多様化と労働法の課題」—③
中央大学 法学部 教授 川田 知子
- 45 〈連載〉
「日本の医療・社会保障を語る」—①
東京医療保健大学 医療保健学部 客員教授 辻 泰弘
- 49 〈刊行物紹介〉
全労済協会 既刊報告誌

東京で「転げ落ちない社会へ」をテーマにシンポジウムを開催しました

2017年11月13日(月)午後1時半から、東京都渋谷区的全労済ホール「スペース・ゼロ」において、「転げ落ちない社会へ～困窮と孤立をふせぐ新しい戦略～」をテーマとしたシンポジウムを開催しました。

現在の日本では、所得格差が拡大し貧困率は上昇する中、中間層でも貧困化が進み、格差・貧困は、一部の人々の問題ではなくなっています。このような問題に対し、当協会では2016年3月に「格差・貧困の拡大の原因と是正施策に関する研究会」を立ち上げ、格差・貧困について議論を重ね、2017年10月に研究成果として勁草書房より書籍『転げ落ちない社会』を発刊いたしました。

本シンポジウムは、研究会での議論を踏まえ、有識者や実践家をお招きして、格差貧困社会に対し、新しい社会を築くための具体的な方策について考える場としました。

登壇者

●宮本 太郎(みやもと・たろう)氏 中央大学法学部教授

1958年生まれ。1988年中央大学大学院法学研究科博士課程修了。立命館大学政策科学部教授、北海道大学公共政策大学院教授、北海道大学大学院法学研究科教授などを経て、2013年4月より現職。研究テーマは福祉政治論。

内閣府参与、総務省顧問、社会保障制度改革国民会議委員などを歴任。

「月刊福祉」編集委員長、生活困窮者自立支援全国ネットワーク代表なども務める。

《主な著書》

『転げ落ちない社会』(勁草書房 2017年)、『共生保障「支え合い」の戦略』(岩波新書 2017年)、『リアル・デモクラシーポスト「日本型利益政治」の構想ー』(宮本太郎・山口二郎編 岩波書店 2016年)など多数。



●湯浅 誠(ゆあさ・まこと)氏 法政大学現代福祉学部教授

東京都生まれ。東京大学法学部卒。1995年よりホームレス支援、生活困窮者支援に携わる。2009年から足掛け3年間内閣府参与に就任。内閣官房社会的包摂推進室長、震災ボランティア連携室長など。政策決定の現場に携わったことで、官民協働とともに、日本社会を前に進めるために民主主義の成熟が重要と痛感する。

現職の他、NHK第一ラジオ「マイあさラジオ」、文化放送「大竹まことゴールデンラジオ」レギュラーコメンテーター、朝日新聞パブリックエディター、日本弁護士連合会市民会議委員も務める。

《主な著書》

『「なんとかする」子どもの貧困』(角川新書 2017年9月刊)、『ヒーローを待っていても世界は変わらない』(朝日文庫 2012年)、『貧困についてとことん考えてみた』(共著 NHK出版 2012年)、『反貧困』(岩波新書 2008年)、など多数。



●菊池 まゆみ(きくち・まゆみ)氏

藤里町社会福祉協議会会長、社会福祉士、精神保健福祉士、主任介護支援専門員

秋田県山本郡藤里町生まれ。1990年に藤里町社会福祉協議会入社。2002年に同協会事務局長、2014年に常務理事兼上席事務局長に就任し、2015年より現職。ひきこもり者等支援事業等の取り組みが、NHK「クローズアップ東北」「おはよう日本」「クローズアップ現代」、日本テレビ「ニュースゼロ」、秋田魁新報、毎日新聞、共同通信、福祉新聞、公明新聞等、多くのメディアで取り上げられている。2012年度秋田県社会福祉協議会会長表彰受賞、2012年度全国社会福祉協議会会長表彰受賞、2013年度日本地域福祉学会地域福祉優秀実践賞受賞、2014エイボン女性年度賞受賞。

《主な著書》

『地域福祉の弱みと強み』(全社協 2016年)、『「藤里方式」が止まらない』(萌書房 2015年)



●藤森 克彦(ふじもり・かつひこ)氏

みずほ情報総研主席研究員、日本福祉大学福祉経営学部教授

1965年生まれ。国際基督教大学大学院行政学研究科修了後、富士総合研究所(現・みずほ情報総研)入社。社会調査部、ロンドン事務所駐在研究員を経て、2004年より現職。2011年日本福祉大学より博士(社会福祉学)の学位取得。2017年4月より日本福祉大学福祉経営学部教授を兼任。専門分野は、社会保障政策。

現職の他、内閣府「高齢社会対策の基本的在り方等に関する検討会」委員、厚生労働省「新たな支え合い・分かち合いの仕組みの構築のための研究会」委員なども務める。

《主な著書》

『単身急増社会の希望』(日本経済新聞出版社 2017年)、『単身急増社会の衝撃』(日本経済新聞出版社 2010年)など。



【総合司会】

●渡辺 真理(わたなべ・まり)氏 アナウンサー

神奈川県生まれ。国際基督教大学教養学部卒業後、1990年TBSにアナウンサーとして入社。1998年よりフリーに。

現在、読売テレビ『そこまで言って委員会NP』(毎週日曜日13:30~15:00 OA)に出演。雑誌『eclat』には『~渡辺真理さんと見つける暮らしの愉しみ~』を連載中。

他に、ほぼ日刊イトイ新聞『マリーな部屋』、『WEB版 低血圧なネコ』などのコラムも執筆中。

《これまでの主な出演》

ANB『ニュースステーション』、NHK『BS 歴史館』、TBS『モーニングEye』など。



第1部 基調対談

「転げ落ちない社会へ向けた働き方、住まい方、所得保障の新しいありよう」

中央大学 法学部 教授 宮本 太郎氏

法政大学 現代福祉学部 教授 湯浅 誠氏

1. 『転げ落ちない社会』とは

宮本: こんにちは。全労済協会主催の「格差・貧困の拡大の原因と是正施策に関する研究会」で1年間積み重ねてきた議論が、このたび書籍『転げ落ちない社会』にまとまりましたので、今日はこの本の主張を軸に議論をしていきたいと考えています。

今の日本社会は、足元を見ると穴だらけで、いつ、どこで転んでしまうかわからない状況です。しかも、政治や行政の動きも、必ずしもその穴をふさいでくれる流れにはなっていません。それらをどう考えればいいのかという点を議論していきたいと思います。

第1部は私と湯浅誠さんの対談で進めます。湯浅さんは、社会活動家でありながら、大学の先生でもあります。湯浅さん、大学の先生をされて世の中の見え方が変わりましたか。

湯浅: 大学は週2日しか行っていませんが、密に学生と関わるようにしています。彼らの世の中の見え方というのは、わかっていたようでわかっていなかったと感じています。私はずっとNPOなどをやってきたので、学生のボランティアとよく接していましたが、NPOに飛び込んでくる学生は、今の言葉で言う「意識高い系」でした。そうではない普通の学生は、社会問題と言われてもぴんと来ないし、課題として感じることを聞いても「特にありません」という反応が普通です。でも、もちろんいろいろな悩みを抱えていたり考えたりするので、そこから見える世界、社会、家族、地域がどうなのかを知りたくて大学の先生をしている面もあり、ものすごく勉強になっています。

宮本: NPOに飛び込んでくるような意識の高い人も

いるけれども、圧倒的多数はそうでないのですね。そうすると、湯浅さんが社会活動家として意気込んで活動しても、なかなか学生とは距離があるわけですね。

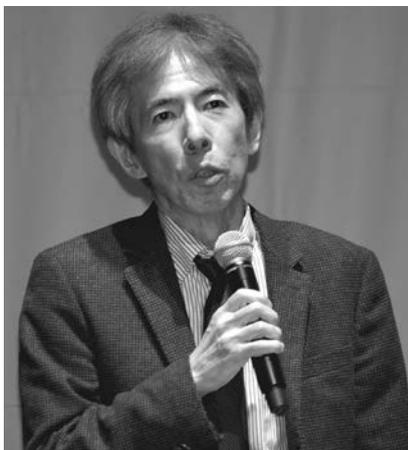
湯浅: そうですね。

宮本: そのように生じている学生との距離感について、どのように考えていますか。

湯浅: 正直わからないところもあります。この違いが世代による違いなのか、制度や時代によってもたらされているものなのか、あるいは、性差による違いなのか、純粋な個人差なのか、測定しきれないところがありますよね。ただ、ギャップがあって当然だと思っています。世の中にはいろいろな人がいて、それぞれの窓から社会を見えています。私は、その見方を学ぶという意味で、チャレンジとして、いろいろ教えてもらっていると思っています。

宮本: 湯浅さんの発言に関係している点として、『転げ落ちない社会』の本の主張ポイントとして「3つのステージ」と言っています。

第1のステージは高齢期です。第2のステージが教育から就労への移行期を中心とした、湯浅さんがギャップを感じると言われた若者の時期です。若者は元気で当たり前みたいなことをわれわれは思いがちだけれども、けっしてそのようなことはありません。冷静に考えてみると、若者の時期というのは、家族を離れ、高等教育を受けて、教育から職業に移行してリスクに満ちているのです。第3のステージが子どもの時期です。特に貧しい家庭に生まれ育って



も、その子が影響を受けなくて、基本的な生きていく力を身につけることができるかということが問われる就学前の時期です。この3つのステージ

が非常に重要だと言っています。世の中は転げ落ちやすい社会で、足元にいっぱい穴があいているけれども、特に人生の3つのステージが危ないという

ことを言っているわけです。

この本のもう1つの主張ポイントは「ちゃんと包摂の場をつくりましょう」ということです。「包摂の場」というのは、働き方でも、住まい方でも、もうちょっといろいろな人が入っていけるような場をつくらうよということです。みんなが働けて、みんながちゃんと住める場をつくらないで、包摂と言っている意味がありません。元気な人もどんどん倒れていくような職場や、ケアの提供が何もないような持ち家にみんな入って元気で頑張れと言われても、無理です。だから、みんなが参加できる「包摂の場」が必要であるという主張です。

2. 目一杯に生きる若者と長寿が幸せではない高齢者

宮本: 今の話のとおり、若い人たちも自分たちの足元にいっぱい穴があいていて、リスクがたくさんあることはわかっているわけです。ところが、世代間の対立が煽り立てられるようなところがあります。「高齢者が年金を中心として社会保障上は優遇されているから、全世代型の社会保障にしていこう」というようなスローガンも、政府から飛び出たりしています。

ここで、会場の皆さんに聞いてみましょう。本日配布したパンフレットの表紙が緑色で、裏が白色になっています。今は高齢世代のほうが優遇されていると思う方は「緑」を、老後破産、下流老人など、高齢者も大変なことがわかってきたので、高齢世代が優遇されているというのは真実ではないと思う方は「白」を上げてください。

宮本: 会場の意見が分かれました。これは、分かれるぐらい、若い人たちも大変だけれど、高齢世代も大変だということでしょうか。しかし、学生たちはそういう怒りとか、改革への意欲をあまり示しません。湯浅さんはそれをどのように見えていますか。

湯浅: 先に、高齢者が優遇されているかどうかに関して言及します。何に生活が支えられてきたかという観点で見ると、高齢者の場合は社会保障、若者の場合は企業や家族に支えられてきました。今はその構図が崩れてきたというだけだと思うのです。高齢者と若者に均等に社会保障が対応されていたのが、高齢者にどんどんスライドしてきたというわけではありません。何によって生活が支えられるかという

問題だと思っています。今まで若者は、学校を卒業して主に企業に行き、女性の場合は企業も経由するけれども、基本的に家族に支えてもらえるというあてがあったので、社会保障の対象にはなっていませんでした。その企業とか家族がそこまであてにならなくなって、実は若者は社会保障で支えられていないということが露呈してきた、というだけだと思います。ただ、社会保障だけで見ると、高齢者3経費が相当部分を占めているのは数字的に明らかですから、その意味では若者が社会保障上、割りを食っているということになります。

若い人と話をすると、自分たちは割りを食っているという考えが蔓延しているという感覚はあります。特に日本の社会保障の対GDP比とか、社会保障給付費が総額いくらなのかを知らなくても、感覚とイメージで割りを食っているという感じています。

だけど、そういうものだから、文句を言っても別にどうかなるわけでもないの、その中でいかに生きていくかという考えなのだと感じているように受け止めています。それは生活保守主義とか、昔からある言葉のようですが、ちょっと昔とは違うのではないかと思うようになってきました。今の若者は、ものすごく関係性に疲れています。家族もかつてほど強くありません。離婚も増えていて、いろいろあるけど両親は離婚しないのがスタンダードという世の中ではなくなっています。そうすると、子どもが家族の担い手としてかなりの部分を支えているわけです。親の機嫌を取ったりして、家の中の平穏をどうつくるかで日々頭を悩ましていたりします。そういうところでもものすごくエネルギーを使っているの、子どもながらに大人っぽく、友人関係も、家族関係も、いろいろある中で、みんなそれぞれやっているんだよなという感覚を持っていると思います。

同じように、総理大臣だっていろいろ大変な中で頑張っているという感じで政治も見られるわけです。そうすると、そういうのを飛ばして自分の意見を主張する人は、複雑な関係性を考えずにものを言っているような感じがして、気に入らないという感じになります。「出る杭は打たれる」というような表現はありますが、それとはまた少し異なり、自分たちの苦勞を飛ばしてもものを言っているような感じが気に入らないとい

うインテリ批判です。

宮本:その話は非常に興味深いです。携帯電話LINEの「既読」がすぐ付くようになど、そうしたネットワーク上の関係を維持したり、私のゼミの学生との関係を見ても、一言一言にすごく気を遣っていると思います。とても繊細ですよ。家に帰ると家族の関係も頭の痛いことになっていて、全体的に目一杯のところまで生きているのに、その目一杯のところを飛ばして社会のあり方そのものにどうこう言うのはリアルに感じないということですね。

湯浅:そうです。私が小さいころは、家の経済状況など心配したことはないし、両親が離婚するのではと心配したこともありません。唯一、兄が障がい者だったので、それにまつわる問題はありました。しかし今の子どもは、もっともっと家族の維持に大変な思いをしているということを強く感じています。



宮本:さきほど、世代間の対立とか制度の関わりという話もありましたから、ここで、『転げ落ちない社会』の前提になっている認識からお話をしたいと思います。

2017年前半に話題になりましたが、カリフォルニア大学などの調査で、2007年生まれの日本人の半分以上が107歳まで生きるらしいということです。そして2014年生まれの人は109歳になるだろうということです。これまでは、20歳から65歳まで働いている時間が10万時間、65歳から85歳まで起きている時間が10万時間で、65歳が折返点だと言われていました。しかし、107歳まで生きると、起きている時間は20万時間になるので、65歳は折返点ですらなくなりました。これは、ある意味では夢にまで見た長寿社会なのですが、幸せな感じは広がりません。

なぜ幸せ感がないかという、1つは困窮問題で

す。単身・高齢女性の半分は、このままいくと生活保護だというシミュレーションもあるわけです。マクロ経済スライドという年金制度は、経済に連動するだけでなく、平均余命にも連動するので、長寿がそのまま経済的なダメージになったりもします。ゆとりある老後を過ごすためには、毎月生活費が34万9,000円（生命保険文化センター調査）かかるかとされていますので、60歳から25年生きてとして1億円かかるわけです。

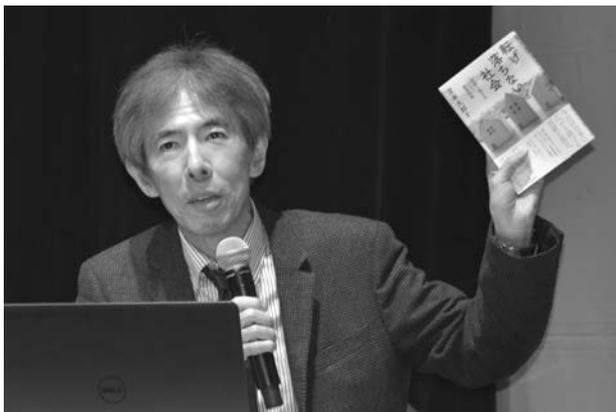
ここでも会場に聞いてみます。この34万9,000円を退職後に工面できる見当がついている方は「緑」、そんなものあるわけがないという人は「白」を上げてみてください。

宮本:9割は「白」ですね。それだけゆとりある老後のためのお金の工面は問題です。

それから、もう1つの理由は、孤立です。本のサブタイトルでも「困窮と孤立をふせぐ」と言っています。この孤立問題は、主に男性が深刻な状況です。内閣府の調査では、単身の高齢の男性で、会話の頻度が2週間に1回以下という人が17%でした。

今は沈黙消費で、スーパーに行っても、コンビニに行っても何もしゃべりません。多少「温めますか」「はい」という会話はあるかもしれませんが、まともな会話はほとんどなく、孤立が広がってしまっています。

さらに、アンチエイジングという考え方で、20歳から65歳まで10万時間で、65歳から107歳までが20万時間なのに、後半の20万時間は、体力、容貌、能力が、ひたすらマイナスという価値観になっているわけです。アメリカの女性雑誌が「アンチエイジング」という言葉をやめたと宣言しましたが、10万時間対20万時間になっているのに、20万時間は全部引き算の人生にされてしまっているのです。



いずれにせよ幸福感は広がらないのですが、他方で、現役世代は現役世代で大変なことになっています。給付型の奨学金ができましたが、大学を卒業するころ、多くの若者の奨学金が200~300万円になっており、それだけの借金を背負って学校を出ていくのです。就職も、3割ぐらゐは非正規雇用で働きます。非正規のままいくと、30代前半で結婚できる割合は3割を切ります。そして結婚できたとしても、子どもを産み育てるのにとんでもないお金がかかるわけです。子どもを1人育てるのに、いくらかかると思いますか。

湯浅:子ども1人あたり、教育費で1,500万円だったと思います。私立に行ったら3,000万円といますよね。また、お母さんが離職したり、パートで非正規になったりすることによる損失費用を入れると変わってくると思います。

宮本:機会コストですね。これを入れると2億1,000万円ぐらいになるわけです。だから、子ども1人に値札を付けるとすると、養育費と合わせて2億5,000万円です。高齢世代も大変だけれども、現役世代もこれだけ大変だということです。でも、学生たちは割りを食っていると思っていて、声は出さないわけです。

3. 日本型の生活保障「三重の傘」のミスマッチ

宮本:貧困率はどうなっているのでしょうか。子どもの貧困率は改善されたと言われていますが、これはいいニュースですか。

湯浅:条件を付ければいろいろありますが、貧困率というのは、基本的には上がるよりは下がったほうがいいです。2.4ポイント下がったといえれば48万人ですから、基本的には歓迎すべきことだと思います。

宮本:ところが素直に喜べないところもあります。貧困率というのは、所得の中央値、平均的な所得の半分以下の世帯で生まれ育った子どもの数の割合です。この中央値が名目値ではあまり変わっていないが、実質値では下がってしまっているわけです。そう考えると、実は子どもの貧困率が改善されたとい切れない部分もあります。しかも、児童扶養手当の所得の部分が上がったということで、平均4~5万円ずつ減らされてしまっています。

湯浅:私はホームレス支援から始めましたが、ホーム

レス問題は日本型生活保障の仕組みの影の部分だったと思うのです。私自身はそれを「3つの傘」とか、「三重の傘」と表現してきました。私の父は37歳で家を建てました。新聞社の社員で、会社の共済ローンで建てられたわけです。会社は父を定年退職まで雇うつもりがあったからローンを組んでくれたわけです。これから払う給料から天引きすればいいわけなので、とてもいい利率で借りることができました。会社のおかげで37歳にして、家を買うことができたわけです。そのときの企業の福利厚生は住宅関係費が半分ぐらいを占めていましたが、非課税で、国がバックアップしていました。その意味では、会社は国に庇護され、父は会社に庇護され、そして私は父に庇護されるという形になっていました。国の傘があって、企業の傘があって、男性正社員の傘があって、その傘の下に妻子がいる、そのような形でした。私はその中で育ってきたので、特に不自由は感じませんでした。

ホームレスの方と道端で酒を飲みながら、なぜこうなってしまったのかと聞くと、皆さん失敗談としていろいろ話してくれました。正社員だったけれど喧嘩をして辞めてしまったとか、離婚してしまったとか、うまくいかなかったときに酒に走ってしまったとか、個人のストーリーとして語られました。私はそういう個人のストーリーを社会構造の中で理解するという習慣と訓練を受けて育ってきたので、ホームレスの方々の話もその中で考えるようになりました。そうすると、「3つの傘」がきれいに重なり合うようになっていて、その外にいる人には何も効いていないということがわかってきました。

傘の外を見てみると、失業保険は利かない、生活保護はスティグマ(差別・偏見)が強い、家族が支えてくれるというけれど支えてくれる家族はいない、誰も対応してくれないうえに、自分がしっかりしないからそうなったんだろうと追い討ちをかけられ、まさに踏んだり蹴ったりなのです。それで「すべり台社会」ということを言うようになりました。傘の外に出してしまうとストンと落ちていくということを思ったのです。

そこで、この状況を解決するために、傘を広げるのがいいのか、傘を溶かすのがいいのかと考えました。まずは傘を広げる、つまり、みんな正社員にする

ということです。みんなが国の傘の下に入り、正社員の傘の下に入り、企業の傘の下に入ればいいというのが傘を広げるという選択肢です。でも、全員が正社員になるという事はあり得ません。かつては正社員男性と非正規女性が結婚することでこの仕組みが成り立っていましたから、ジェンダー問題を考えるとうまくいかないだろうし、国の財政状況とか、グローバリズムなどを考えてもうまくいかないでしょう。

そうすると、傘を溶かすほうが望ましいのではないかということになります。つまり、傘の中と外の差をなくすということです。同一労働同一賃金みたいな話になれば、非正規労働者もいわれのない不利益は受けなくなります。また私が前から言っているのは、仮に非正規の夫婦でも共働きで年収400万円で、子どもが望み、能力があるなら大学まで行かせられるような、そういう収入と支出の構造で暮らせる社会システムをつくる必要があるということなのです。



そういう観点で考えると、今は高度経済成長期にできた「三重の傘」のシステムからの転換期で、まだ終わっていないと思っているわけです。相変わらず穴だらけの状況ですが、問題そのものには気づかれてきていると思うのです。十何年前に貧困の問題を言い出したころはものすごく否定されましたが、どこかの時点で、それが否認から混乱を経て認知に変わっていきました。

今はこういった貧困問題があるということはしっかり認知されていますが、だからといって、どうしたらいいかははっきりしてなくて、むしろまったり受容しているところがあります。「まあそういう世の中だしね」という感じで受け止められていると感じます。それでも、給付型奨学金とか、大学授業料無償化とか、子どもの貧困問題についての大きな社会的理解の広

がりはあるわけなので、そういうところでは、芽と希望は感じているので、そっちに懸けたいなと思っています。

宮本:これから、その傘をどうしていくのかという議論をしたいと思います。湯浅さんの言う「三重の傘」、私的に言う「日本型の生活保障」の仕組みが変わっていくプロセスが長く続いているということですが、私は、続いているのだけれども裏目に出ているという感じがしています。

裏目に出ているというのは、これまでの傘の仕組みの中では、いったん会社に迎え入れたらきちんと面倒を見るし、容易にクビにはできない。しかも、濱口桂一郎さんの言うところのジョブ型(職務内容・地域が指定された雇用契約)ではなくてメンバーシップ型(仲間型、さまざまな仕事を任される)で、何でもこなせるところに配属させても文句を言われないジェネラリストを育てていくし、雇用しようします。でも、世の中はわけありの人が増えているから、そのような人はなかなかいないわけです。結局、これまでの仕組みが中途半端に続いていることによって、地域では、人手不足と、働きたくても働けないという状況が同時並行しているのです。

居住もそうです。ヨーロッパでは家賃補助の仕組みとして住宅手当が社会保障制度としてありました。しかし日本にはそういった制度はなく、日本の住宅手当は会社の福利厚生の中に入っています。そこで、日本はしょうがないから「借地借家法」で、いったん入居させた人を簡単に追い出せない、家賃を勝手に上げてはいけないと、借家人を守る義務を家主に課したりしたわけです。その結果、いま空き家がどんどん増えています。家主は家を貸したいのに、高齢・単身の人とか、障がいを持っている人とか、ひとり親世帯の人とかを入れるとあとが大変だということで、入れたいけど入れない。このように、「三重の傘」の中であった働き方のシステムと住まい方のシステムが、今は裏目に出ているわけです。

湯浅:私が言った過渡期というのは、そういうことも含めてです。子育てと教育と住宅は働いてもらった給与で買うものだという日本型の生活保障の仕組みとか、「三重の傘」の仕組みの中で出来上がった常識がまだ残っているということです。そういう中で

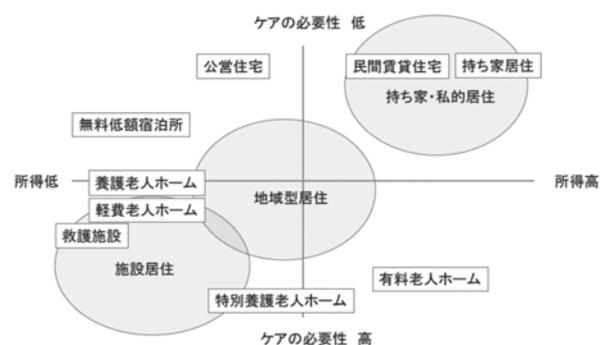
動いていて、でも実態はどんどん変わっているから、今おっしゃったような一方での過剰と一方での不足が同時に起こるようなことが制度的に起こっているのではないのでしょうか。

4. 新しい住まい方

宮本:この本『転げ落ちない社会』では、そのように裏目に出ている仕組みの中で、もうちょっと間口の広い働き方、住まい方はどうかということを提起しています。これまで日本の住まい方というのは、所得が高く、ケアの必要性が少ない人たちの持ち家・私的居住と、所得が低くてケアの必要性が高い人たちの施設居住と分極化していたわけです。今おおごとになっているのは、所得はそんなにないし、場合によっては老親の介護などケアの必要性が一定あるような、真ん中のゾーンがどんどん広がってきているということです。こういうゾーンの居住がなんとか廉価に確保されて、そのうえで年収300万円ぐらいの仕事があるかどうか。仮に300万円までいかなかったも、補完型の所得保障、住宅手当、家族手当、給付付き税額控除などとの合わせ技で、なんとか300万円確保できる。この形ができると、転げ落ちないで済むのではないかなと思うのです。

湯浅:わかります。私は夫婦共働きで400万円と言ったのですが、そこに居住のコストが下がったり、補完的な所得保障が給付付き税額控除みたいな形で入ったり、あるいはひとり親の場合は児童扶養手当が入ったりして、上乘せ、あるいは支出の減免があつたりすると、可処分所得がある程度増えて、教育費も下がれば、子どもが大学まで行けるかもしれない。そのようなイメージです。それをもっと制度・政策に落とし込むと、きっと図のような形になると思うのですが。

〈図〉地域型居住とは？



宮本: 住宅の話から入ると、こういう方向への政策展開が可能かもしれません。最近、私は政府の審議会の委員も務めていて、この居住の問題については、10月25日から施行された「新しい住宅セーフティネット法」というのがあるわけです。まず居住を確保することが大事だということです。家主は家を貸したくても心配で貸せないというケースに対して、この制度では、単身の高齢者、障がいをお持ちの人、ひとり親世帯の人、国土交通省のいう「住居確保要配慮者」に家を貸すことを拒まない家主を、都道府県が登録するというものです。

これも貧困ビジネスとしてひどいところに押し込めてはだめで、ちゃんと住宅の質とか、1人あたりの居住面積などもチェックしたうえで登録をするわけです。そして登録された世帯に対しては、家賃の一部を補助する。それも高齢者、障がい者、ひとり親世帯に直接お金を出すのではなくて、家主に家賃の一部を補助するとともに、改修費なども補助するとしています。それともう1つ、今日本で働くことや住まうことで弱者が排除されている大きな理由が、身元保証なのです。居住にあたっては入居債務保証が必要で、誰かを探さなきゃいけないのに、それがなかなか見つからないのが住宅弱者です。実は就労にあたっては、すごく大きなハードルになっているのがこの保証人なのです。

いずれにせよ、新しい住宅セーフティネット法というのは、そのように真ん中のゾーンになんとか形をつくっていきこうという一歩になっているのかなと思います。かつて国土交通省から「サービス付き高齢者向け住宅」というのが登場しましたが、実はサービスなど何もなく、サービスは全部自分で買わなければいけなかったということでした。

湯浅: そうですね。ホームレス問題をやっていたので、こういう問題はもともとありました。2001年に「もやい」という団体をつくって、保証人提供と生活支援をやってきました。当時はかなり特定された人たちの話だとみられていましたが、それがどんどん広がり、今や市場を形成するようになり、今回、このようにセーフティネット法の改正に至ったことは非常に喜ばしいことだと思うのです。ただ、準市場に任せていくということになると、そこでの濃淡が出てきます。まさに宮

本さんがずっと指摘されていることですが、費用の制約がかなり大きくなると、準市場の悪い面が出てくるといっても、それこそ貧困ビジネス化しかねない面もあります。だから、そこは慎重な政策が求められます。改正前の住宅居住支援協議会を各県につくったときも、機能していたものがあまり多くはなかったもので、まさにこれからよく見ていかなければいけない分野かと思います。

宮本: 居住支援協議会というのを皆さんは聞いたことがあるでしょうか。行政、家主などの不動産関係者と生活支援を行っているNPOなどが協議会をつくっているわけです。新しい住宅セーフティネットというの、居住支援協議会が高齢者、障がい者、ひとり親、それぞれに適合的なケアをそれぞれ調達してきてくださいという制度設計になっているのですが、そういうことができる自治体は少ないです。居住支援協議会も、全国で20ヵ所までいっていないぐらいだと思います。

湯浅: 1,000万円払うからつくってくれと国が言っていたくらいでしたね。

宮本: 居住支援法人という新しい法人も居住支援協議会をベースにつくらせるのですが、そこでお金を出してなんとかつくってもらおうという流れになってきています。

新しい住まい方の展望について、年越し派遣村の村長だったキャリアなども含めて、何か見えますか。

湯浅: 年越し派遣村のときにやったのは、1人ずつに、そんなに立派じゃなくてもいいから雨露しのげる場所を確保していくということです。今注目されはじめているシェアリングハウスとか、そういうものに結びつく動きではなかったわけです。むしろあのころの動きとは別なところからシェアリングハウスなどが出てきていて、そっちのほうは多世代交流を促進するようなものになっています。東日本大震災の公営住宅もかなりそこを意識してつくられたものがたくさんあります。縁側交流を進めるような公営住宅とか、住民交流、多世代交流、多世代が同居するというものが芽として出ているので、そこは期待しています。

この間、ハーバードを出た学生に会いましたが、卒業後、シェアハウスの普及をソーシャルベンチャーとしてやっていきたいということで、今、実験的に渋

谷に40人の大家族で住んでいると言っていました。そういうのは出るべくして出てきている動きだと思います。労働における新しい働き方、居住における新しい住まい方というのでしょうか。東京ではあまり多くありませんが、関西のほうでは「住み開き」みたいな動きもあるようです。「住み開き」とは、自分の家を開放して、シェアハウスにしたり、居場所にしたり、カフェにしたりすることです。それは週1回だったり、毎日だったり、いろいろです。昔の長屋はもともとそういうコミュニティ機能としてあったわけで、それをもう1回取り戻すという形で「住み開き」が1つの運動になっていますが、そういうのは望ましいことだと思います。

宮本: 長屋という話が出ましたが、日本の家族とか住まい方は血縁主義と言われがちだけれども、儒教国家に比べると日本はわりと非血縁社会で、血縁のつながっていない人たちがなんとなく一緒にやっていくという伝統のほうで、むしろ強いんですね。

湯浅: 私は大学院の修士で江戸の研究をやっていました。江戸時代は血縁には全くこだわっていませんでした。家の商売を守るためなら、息子がいなければ簡単に養子を取っていました。まさに非血縁家族主義だと思います。

宮本: そういう伝統があるんですね。だからむしろ憲法に家族と出てくるかもしれないけれど、その柔軟で、融通の利く家族の伝統こそ、いま甦らせなければいけないのかもしれない。

さきほど長屋の話が出ましたが、湯浅さんは最近行ってきたんですね。

湯浅: 私が行った鹿児島市のナガヤタワーは、「ナポリの子ども食堂」という子ども食堂もやっています。ここをつくったのは医者で、その娘さんとお会いしたのですが、「子ども食堂」では住民交流することが条件で、人を募集しているそうです。交流したいと言って入ってくる人がそんなにいっぱいいるのか聞いてみると、結構いっぱいいるそうです。しかし、その分管理コストが高くなるために家賃が若干高めになってしまったということです。

宮本: そこがさっき言った地域型居住のモデルとしてピッタリはまりきらないところです。しかしその分、ケアが住民相互の支え合いできている、里親の下

で暮らす子どもたちの住居となり、発達障がいの子どものデイセンターになり、夕方になるとお年寄りが来て、そこで自分たちの仕事としていろいろお世話をしたりして、自己有用感も高められます。学生は高齢者世帯のごみ出しを手伝うと家賃が安くなるそうです。本当はひとり親世帯も入れたかったのだけれども、家賃を低くしきれない部分があったというのが限界なんです。こういう非血縁家族の伝統に沿ったような住まい方というのが出てきていると思います。この本が提起している「新しい住まい方—地域型居住」をどのように広げていくかということです。

5. 新しい働き方

宮本: 次に働き方です。さきほど申し上げたように、地域では人手不足が深刻な一方で、働きたくても働けない人たちが増えている。就労支援ということが最近言われるようになりましたが、みんながもう少しそれぞれの都合に合った形で働けるようになると思うのです。今「働き方改革」といっているものがありますが、これは大企業で働いている人たちが、効率的に働いて残業手当もあまり使わないで済むようにするみたいな話がメインになっています。それとは違った形で、もっといろいろな人たちがそれぞれ働けるような仕組みづくりができればいいということです。これについて、何か見通し、ビジョンというのがありますか。

湯浅: これこそ社会的包摂の考え方の最も基本的なところを反映していると思います。就労困難といわれる人たちの就労支援をどれだけやっても、会社が変わらないかぎり受け皿はつくれないですね。そういう意味で、受け止める社会の側がそれに対応できるような状態にしていく必要があるわけです。ユニバーサル就労で頑張っておられる「風の村」(千葉県を拠点にした社会福祉法人)も、こういう考え方を職員の間で共有し、就労困難な人たちが働けるスペースを自分たちでもつくっています。そこに受け止めていながらステップアップを図るという会社の理解が必要だし、一般的に就労困難な人たちを受け入れるときに、こういう部分だったらこの人たちにもやってもらえる仕事の切り出しということを、ちゃんと認識することも必要だという気がします。

それが会社にとってもメリットがあるという形で

Win-Winになることが就労支援の条件であり、肝であると思います。就労支援というと、就労困難な人に面接の仕方を習わせ、履歴書の書き方を工夫させ、うまく企業に雇われるように仕上げていくという支援の方法になっていますが、それだけだと限界ははっきりしているので、ユニバーサル就労の話などは、会社自体が変わるという面のほうが実は大きいと思います。

この動きが一部に広がっていることは確かですが、将来的にどんどん広がっていくかという、そうでもないと思います。大きな社会のトレンドとしては、人手不足関係はAIやロボットの活用で解消しようという方向に経営的な注力がいっているのです、いろいろな人が働ける職場に転換していく方向にすんなりとはいっていないと思っています。

宮本:「一億総活躍」といわれている中で「トランポリン」という言葉がよく出てきています。それは、セーフティネットがハンモックみたいにみんなをぶら下げているだけだったので、それをトランポリンにして、もう1回跳ね戻して就労に結びつけていかなければいけないというものです。しかし、この綱が細くて、短くて、ちゃんと歩けるような代物ではないので、気がつくともみんな落ちこちてしまうのです。それが「総活躍」だとすると、これは非常に空しい営みになってしまいますよね。だからこそ支える・支えられるの二分法を置いておくのは大事なだけでも、支えられる側に「みんな支える側に回れ」という号令でやっていくのはどうなのでしょう。「トランポリンでちゃんと仕事に戻っていけ」と言われても、なかなかできないわけですね。

「ユニバーサル就労」という言葉が出ましたが、湯浅さんが言われたように、職場の中で経験豊かな人がやっている仕事の単純な部分を切り出して、いろいろな人に携わってもらおうという方法ですね。富士市ではユニバーサル就労条例もできて、こういう働き方が地域経済にとって大事なのだという宣言をしています。

それから、「新しい働き方」といったとき、何か特別な制度が要るのかどうかということを含めて考えてみると、これは私と湯浅さんの共通の友人である東近江の野々村光子さんがやっている障がい者の働

き・暮らし応援センター“Tekito-(テキトー)”という団体があります。行政に「テキトーなんて名前付けるんじゃない」と電話で言われたらしいのですが、野々村さんは断固としてテキトーがいいんですと言ってはねのけたそうです。



適当というのは適切ということですよ。一人ひとりの身の丈に合った、無理のない働き方というのはなかなか難しいけれども、それをどうやってつくっていったらいいのか。職場で綿密な設計図を描き直して、ややこしい職務配置の転換図が要るかというと、そんなものは必要ないということです。適当な働き方をつくっていくには適当でいいんだというのが野々村さんの哲学です。例えば、障がい者の指定相談の窓口とか、生活困窮者の自立相談支援の窓口とか、そういうところに人が来たら、彼女はすぐ車に乗せて、知り合いの中小企業の社長のところをどんどん回るそうです。中小企業は人手不足であることは間違いないので、野々村さんが連れてくると、わけありだということはわかっているけれども、「いいよ」という二つ返事で雇ってくれるわけですね。しかし、2日目、3日目になると、朝から来ないとか、15分で済ませてほしい洗車を8時間ぐらいかけてやるとか、いろいろな問題が起きてきます。そうなったときに、それは想定内ということで、野々村さんと当事者と社長が集まって、ここで働き続けるためにはどんな形にすればいいかを考えます。そこで、障がい者雇用の就労継続支援A型とか、既存の制度がいろいろあるので、それが必要になればそれを持ってきましょうという形で働き方を設計していく。

今、このような営みは全国で広がっています。豊中市では無料職業紹介事業を行政が行い、そこでいろいろな求人をしています。それをハローワークみ

たいにオープンにはしないで手元に持っていて、相談に来た人と一緒に求人先まで同行して、野々村さんがやったような形で、この人に合った働き方をどうやってつくっていかうかということをしています。中小企業を含めて地元が嫌がるかということのようなことはなく、むしろ大歓迎なのです。ちゃんと誰かがバックアップしてくれて、人を連れてきてくれるからです。このような可能性が今、広がっているわけです。

6. 新しい補完型所得保障

宮本: こういう就労だとしても所得は少ないですよ。ここで出てくるのが「AIだからBIだ」という話です。BIというのはベーシックインカムのことです。AIで仕事がなくなるから、ベーシックインカムにしましょうといういろいろな人が言い始めているわけです。

新しい住まい方と合わせて新しい働き方が出てきていますが、所得はやはり十分ではありません。さきほど言った2人で400万円、1人だと250～300万円ぐらいまではとてもいかないですよね。そうなってくると、新しい住まい方と合わせて新しい働き方に加えて、補完型の所得保障というのが要ると思うのです。そういう中で、AIだからBI、つまり仕事がなくなるからベーシックインカムみたいな議論が出てきていることは、とても疑問です。

それから、ベーシックインカムについて、今社会保障に114兆円ぐらい使っており、必須の医療サービスを除いて77兆円ぐらい、これを国民の数で割ると1人あたり5万円ぐらいだから、全員に5万円支給するというような計算が出されています。そうすると生活保護はどうなるのかという話になるわけです。湯浅さんはこのベーシックインカムはどのように見えますか。

湯浅: ベーシックインカムというのは、要はステイグマ（差別・偏見）のない生活保護だと思うのです。あるいは、児童手当を所得制限なしに渡すということだったり、かつて紛糾した子ども手当だったりするわけです。ベーシックインカムという言葉がみんなの夢を投げ込むブラックボックスとして機能している間はいいと思うのですが、現実の政策に落とし込もうとすれば、結局、日本で言えば生活保護とか児童手当をどういうふうに評価するかということと結び合わせて考えざるを得ないと思います。また、それが今までど

う扱われてきたかと言えば、ここで説明するまでもないような扱われ方なので、私はあまり現実的なものとは受け止めていません。

宮本: ベーシックインカムと一言で言うけれども、金額や条件によって、全く違ったものになってしまうですよ。だから、私はベーシックインカムと言わないで、あえて「補完型の所得保障」という言い方をしています。そして、それは、これまでの障がい者福祉や生活保護のように働けないということをさんざん確認したうえで、じゃあしょうがないから働いて稼いでいる人たちの最低水準、その人たちから見て「自分は働いているのに」と言われられないような低レベルの生活費を丸ごと出しましょうという代替型のもではなくて、新しい住まい方、新しい働き方を提供したうえで、それで足りない部分を、目標とした水準にいかどうかはわかりませんが、住宅手当や家族手当などで補完するといったものです。難しいですが、給付付き税額控除で補完するといったやり方で保障するのが、この「補完型の所得保障」の中身です。

湯浅: 教育費を低減するとかですよ。大事なのは、所得は増やすというのはとてもわかりやすいですが、実際問題としては、支出を下げることも含めて可処分所得をいかに増やすかという方向で、政策は組み合わせるべきではないかと思うのです。所得を上げるということだけだと、トリクルダウン（富裕層が豊かになることで、貧困層にも富が行き渡るという理論）に期待して、成長率2%、3%にしてという議論にどうしてもなるので、可処分所得にもっとフォーカスすべきじゃないかと思います。

宮本: その違いはどこで大きくできてきますか。

湯浅: 支出です。高支出であれば、高収入であっても手元にお金は残りませんし、低支出であれば、そんなに所得が高なくても手元にお金は残ります。収入が上らないということだけを見るのではなくて、支出を下げる工夫が政策的な検討の課題だと思いますので、その組合せで労働と社会保障一体で見るとということじゃないかと思います。

7. 転げ落ちない社会への潮流

宮本: 最後です。湯浅さんが学生と話していて感じるギャップについてお話いただきましたが、支えられる側と決めつけられた高齢者もしんどいし、支える側

と言われてしまっている現役世代、特に学生などは諦めの境地になっています。そこで、支える・支えられるという分け方はやめようということです。

若者たちが関係性で疲れていると言いましたが、足元にあいている穴の脅威を感じていないわけではない。高齢者も、とても年金だけでやっていけるわけではないと感じている。こうした中で、われわれが設計図を描いてきた新しい働き方、住まい方、補完型の所得保障といった仕組みに転換していくきっかけ、流れというのはどうですか。

湯浅: 難しいですね。「社会保障と税の一体改革」などが繰り返し出てきているので、トータルビジョンとしてはないわけではない。しかし、そのとおりに世の中は進みません。私がずっと活動をしてきて思うのですが、例えば、今年の4月から文部科学省が中学校の給食費を補助する就学援助を、中学校に正式に入る前に支給できるようにしましたが、それはとても画期的なことです。これはいわば、市民になる前の人に市民サービスを提供するようなものなのです。形式的に見たらとてもハードルが高いのですが、踏み切りました。



文部科学省に踏み切った理由を聞いたら、制服のリユース活動などが全国で少しずつ生まれてきたから、そういうのを見て行政として何かできることはないかなと思ったからだそうです。皆さんは、制服のリユースの活動を誰がどこでやっているか、ご存知でしょうか。これは全国各地でかなり小規模で行われている活動です。制服は学区や学校ごとに違うので、新たに入学する困っている家庭があると、卒

業した子の家に当たって制服をリユースしていくというような活動です。実績は1ヵ所あたり数件とかです。一つひとつの活動の規模で見れば、世の中全体を動かすには小さすぎて、そんなことをして何の足しになるのか、もっと大きな制度を変えなければ意味ないじゃないかと怒られるような活動です。でも、結局はそれが文部科学省を動かしたわけです。

大学無償化についても、議論や評価はいろいろありますが、私が驚いたのは、すべての政党が選挙公約に掲げて、どのレベルになるかはともかくとして、無償化に一部入っていくことになったからです。世の中で「さすがにそこをやらなくてはいけないだろう」という雰囲気はそれなりに広がらないと起こり得ないことですよ。10年前だったら考えられないようなことだったと思います。私が希望を持つのはそういうところなんです。どういう理想的な制度設計をするかというのは私には手に余るテーマですが、一つひとつの穴に気づいた人が手をかけて、実数としては5件か7件でも、それが周囲に伝わったり、どこかでそれを拾い上げてくれる人がいて、世論になり、制度化されていく。このプロセスにしか希望がないというか、そういうところに本当の意味があると思っています。そのプロセスを大事にすることを私は一番強調したいと思います。

宮本: ありがとうございます。今度の選挙でも、ここまで各党や政府の間で無償化という言葉が氾濫したのは、何かの表れですよ。しかし、例えば、今幼稚園業界が窮していますが、無償化政策が業界丸ごとの救済策みたいになっても困るわけです。良質な就学前の教育を本当に貧しい子どもまでちゃんと行き渡るようにしていかなければいけないのですが、そういう方向の無償化になるのか、業界救済策になるのか、これはちゃんと見届けなければいけないと思います。でも、そういうところに何らかの変化、社会の反映というものが見られて、それをどう引っ張り上げていくのかということだと思います。

ここで第1部を終わります。ご清聴ありがとうございました。

第2部 パネルディスカッション 「子ども・現役世代・高齢者それぞれのリスクと展望」

藤里町社会福祉協議会会長、社会福祉士、精神保健福祉士、主任介護支援専門員 菊池 まゆみ氏
みずほ情報総研主席研究員、日本福祉大学 福祉経営学部 教授 藤森 克彦氏
法政大学 現代福祉学部 教授 湯浅 誠氏
コーディネーター：宮本 太郎氏 総合司会：アナウンサー 渡辺 真理氏

1. リスクが高い3つのステージ

宮本：書籍『転げ落ちない社会』で書いている転げ落ちない社会の設計の仕方は、先ほど湯浅さんと議論した働き方、住まい方の新しいかたち、所得を補完する新しい所得保障のありようというのが1つです。

もう1つは、そのような包摂の場にいろいろな人を繋いでいくために、ターゲットを定める必要があり、それが、リスクが集中している子ども時代、若い世代、高齢期の3つのステージです。

子ども時代は貧困の連鎖が深刻です。若い世代は元気で当然と言われがちですが、実はリスクまみれの時代です。諸外国では、若い世代は「ベーシックインカム」ではなくて「ベーシックキャピタル」、すなわち、人生を生きていくためのまとまった資本を提供すべきだという提起が出ています。また、ブルース・アッカーマンというアメリカの憲法学者によって、「21歳のすべてのアメリカ人に8万ドルを給付し、人生のリスクが集中している世代を、事業を始めるとか大学院へ行くなどでなんとか乗り越えてほしい」という提起すら出てきています。「若者年金」という言い方ができるかもしれません。高齢期は年金受給が不安定化していきます。

この3つのステージをどのように支えていくのが、このディスカッションのポイントになります。

渡辺：いま宮本様がおっしゃった3つのステージをめぐって、パネリストの皆様からそれぞれご専門についてお話をお願いしたいと思います。



宮本：湯浅さんは最近取り組まれている子どもの問題について、菊池さんは幅広く活躍されている中で、特に画期的なアプローチをされた若者のひきこもり問題について、藤森さんは最近特に研究されている高齢者問題についてお話をお願いします。

2. 第1ステージ：子どもの貧困の現状と展望

渡辺：まず「子どもの貧困」といっても多くの問題があり、根深いものだと思います。湯浅さん、ガイドラインから教えていただけますか。

湯浅：最近子どもの貧困について積極的に発言するようにしています。私自身はホームレス支援が発点なので、言ってみれば大人の貧困について取り組んできました。でも、貧困の問題には大人も子どもも関係ないということで、最近子どもの貧困についても取り組むようになりました。

また、子どもの貧困というテーマは、深刻さとともに、大きな可能性も持っていると思っています。子どもの貧困は、大人のように「自己責任だ」ということで話が止まってしまうことがありません。そこが大きなポイントだと思っています。子どもの貧困というテーマによって、貧困問題そのものが、日本において次のステップへ進むことができればいいという思いを持ちながら、子どもの貧困問題に関わっています。

私は、現場が政策を引っ張ると考えていますので、子どもの貧困問題についても、現場のさまざまな取り組みをクローズアップするという関わり方をしています。最近、特に注目されることの多い「子ども食堂」の広がりなどについてコミットしています。

相対的貧困状態にある人は全体で約2,000万人です。そのうち、0歳から17歳までの子どもの貧困を所得で見ると、280万人(13.9%)です。280万人というのは東京都と千葉県のみを足したぐらいの数なので、結構なボリュームです。

しかし、餓死するような子もいる一方、相対的貧

困状態の上のほうは、飢えているわけではありません。その意味で見えにくい貧困です。大人の貧困も同じで、見えにくいという問題があります。見えにくいけれど、実際は生活上のリスクや将来に不安を抱えていて、潜在的な能力を十分に発揮できないような青年期、大人期を過ごしかねない状態です。そうすると貧困の連鎖も止まらなければ、少子化も止まりません。少子化が止まらなければ年金も維持できません。経済成長もしません。このように、社会全体に影響が波及していきます。したがって、そこは手当てされる必要があり、未来への投資としてこの問題にコミットしていくべきだということです。



この問題に対する支援は、民間では主に2本柱で行われています。1つは学習支援です。それは親の経済格差が子どもの教育格差と連動してしまっているからです。昔は経済的に厳しくても教育熱心な親がいたといわれていますが、今は経済的に余裕のある層がより教育熱心で、教育投資も盛んです。そして経済的に厳しい層は教育に対してあまり熱心ではありません。このように格差が一体化・全体化してきているので、所得格差と教育格差は同じバロメーターで動きます。そこに、居住格差など他の格差も結びついてきます。

経済的に厳しい家庭は進学機会も阻まれることになります。例えば、とても優秀な成績で特に絵が得意で、静物画では文部科学大臣賞をとっているような小学生が、生活保護家庭だから大学に行けないということがありました。これは社会の損失であり、そのような子が活躍できるような世の中のほうが、私たちにとってもメリットがあります。そこで、学習支援です。これは2013年にできた生活困窮者自立支援法で、任意事業ではあるけれど国の政策です。今、全国の約半分の自治体が学習支援に取り組んで

います。沖縄の離島の無料塾は大学進学率8割など、一般の塾よりも成績が良いということも出始めています。

もう1つが「子ども食堂」です。こちらは、学習支援で勉強を教える自信はないけれど、食堂ならばできるということで、特に地域の女性たちが反応されました。昨年の『朝日新聞』の調べでは約300カ所でしたが、今は500カ所ぐらいになっていると思いますので、この2、3年で急激に増えています。例えば滋賀県は「こどもの笑顔はぐくみプロジェクト」を今年から始めています。目標は3年間のうちに「子ども食堂」を滋賀県だけで300カ所まで増やすということです。滋賀県だけで300カ所になったら、全国では1,000件以上になるでしょう。

「子ども食堂」とは具体的に何をしている場所かご存知でしょうか。ご飯を食べさせるだけの場所ではありません。貧困家庭の子だけを集めて食事させると言われたら貧困家庭の子は行きづらいので、貧困家庭の子だけを集めるのが目的でもありません。子ども食堂は、なるべく対象は限定せずに、かなりのウエイトを「地域づくり」に置いています。大人も子どもも地域の衰退しかけた交流を促進しようと、貧困対策プラス地域づくりとしての側面を持っているのです。埼玉県で子ども食堂の調査結果が出ましたが、8割の子ども食堂が子どもの対象を限定していません。さらに7割の子ども食堂が、大人も利用できるようになっています。子ども食堂での大きな目的は一緒に食卓を囲むことです。食卓を囲み話さずして、例えばマイナスメッセージを親から受け続けている子がいて、そういう子が「普通にしゃべっても怒らない大人がいる」ということを初めて知ったりします。そういう新たな気づきを提供することで、それが価値観を広げたり、人生の選択肢を増やしたりすることになります。

〈図1〉



渡辺: 図1は「子ども食堂」のイラストでしょうか。

湯浅: そうです。「子ども食堂」というと、貧困家庭の子どもを集めてご飯を食べさせる場所と思われがちなので、そうではないということを示すために全国ツアーをやっています、図1はそのシンボルイラストです。車椅子の方が写っていたり、高齢者の方が子どもをあやしてくれたり、外国籍っぽい親子がいたり、ごちゃまぜの空間をイメージしています。

私が6月頃に沖縄の名護の子ども食堂に行ったときは、調理室で子どもと大人と一緒に調理していました。調理をしていた大人は、高級ホテルのリッツ・カールトンのシェフたちでした。一緒に調理すると、子どもは調理師という仕事が世の中にあって、格好いいと思ったり、自分も調理師になろうと思う子が出るかもしれません。子ども食堂は、そのような体験を提供する場でもあるのです。

また、特にひとり親家庭だと、親が仕事を掛け持ちしていて、家で話す時間がほとんどないとか、親に甘えたいのに甘えられない子どもたちがいます。そういう子でも、子ども食堂に行けばちゃんと相手をしてもらえます。そうした取り組みが地域の女性たちを中心に広がっていて、そこに補助金を出す自治体なども出始めています。

これが最終的にどう落ち着いていくのかはまだわかりませんが、私は地域の多世代交流型拠点とか共生型地域づくりのソフトインフラになっていくと思っています。子どもの貧困対策でもあり、多くの人たちがこぼれにくい地域づくり、そうしたものに資する存在になっていくことが望ましいし、そうしたところをめざしていきたいと思っています。

もちろんそれだけですべてが解決できるわけではありません。第1部で話した問題も含めて多様な問題がありますが、現場から諸制度を引き寄せていく、あるいは、子どもの貧困というところを1回くぐって、そこからもう1回大人の貧困を見る。そのようなことが、貧困問題を次のステージに進めていくために必要なプロセスではないかと思っています。

渡辺: 現状と、2本柱の対策を話してくださいました。1つ伺いたいのですが、数字のうえでは好景気が続いているという話もありますが、湯浅さんが子どもの貧困に注目されて以降、子どもの貧困は少しでも改

善しているのでしょうか。

湯浅: この問題については、かなり深刻な状態になってから世の中が気づいたので、かなり厳しいです。ただ、その中でも取り組みが広がっていることは希望だと思っています。また、子どもの問題なので、やり始めても成果はすぐには出にくいわけです。本当の意味で成果が出るのは、その子たちが30~40代くらいになったときに、自分たちの子どもとどのよう^{きわ}に接するかだと思います。そこが本当の意味で貧困の連鎖を断てるかどうかの際になると思います。したがって、子どもの貧困問題は、20年、30年スパンで考えていくべき問題だと思っています。教育は国家百年の計といわれますが、この問題も長い視点で考えていくべきものだと思います。

宮本: 「子ども食堂」が急激に広がっているのは期待が持てますが、子どもの施策ほど縦割り、細分化されている分野はないと思っています。「子ども食堂」はどこが所管しているのかわかりませんが、それを学習支援に繋げていくときには、教育委員会系と困窮者自立支援制度の学習支援があります。それから児童相談所という自治体系もありますし、児童扶養手当の雇用均等・児童家庭局の系列の制度もあります。

私は先日、東京都北区の子ども食堂に行きましたが、学習支援も始めていました。非常にいいパターンですよ。「子ども食堂」だけで終わらせるのではなくて、学習支援とか、さらには親の問題に結びつけていかなければいけません。しかし、この場合は対象が厳格に区別され、就学援助を受けている所得以下の世帯しか対象にできません。子どもたちがわいわい集まっている中で、慎重に、和を乱さないように、傷つけないようにより分けて、学習支援を始めなくてはならないので、本当に苦勞しています。

あるいは高知市のように、「チャレンジ塾」といって、生活保護を受けている子、就学援助ぐらいの家庭の子、一般世帯の子に普遍的に学習支援をしています。一般世帯の子に学習支援をやってもどこからも補助金は出ませんので、高知市が自らお金を出しています。これは例外中の例外です。この縦割りの中でその可能性をどうやって広げていったらいいのでしょうか。

湯浅:あまり考えないことだと思います。厚生労働省から「あなたたちが労働と福祉の接点をつくったから、旧厚生系と旧労働系が話し合わなければいけない場面が増えた」と言われたことがあります。「子ども食堂」も同じようにごちゃまぜになると、自治体の人たちは、どこで所管するのかということで、とても困ります。それによってあわてるし、押しつけ合ったりしますが、そのプロセスが大事ともいえます。そういうことをあまり考えてしまうと、かえって縦割りを自分たちに内面化して、先取りして整理しようとしてしまいます。あまり考えないで現場から出発して「こうやっている」と投げたほうが、どう受け止めるか考えるときに縦割りが少し溶けたりします。そういう効果が実は大きいのではないかと考えています。

3. 第2ステージ:若者支援を含めた藤里町の実践

渡辺:湯浅さんから第1ステージである子どもの時期についてお話をいただきました。続いて第2ステージ、教育から就労への移行を含めた若者の時期について、菊池さん、若者世代の生活支援などについても話していただけますでしょうか。

菊池:秋田県藤里町の菊池と申します。私は現場の立場からお話しさせていただきます。

藤里町は、人口が3,500人を切ってしまい、高齢化率は45%を超えました。その中で私は、3年前から「町民すべてが生涯現役を目指せるまちづくり」というものに挑戦しています。3年前に地方創生が騒がれていましたが、私たちには地方創生事業はあまり関係がなく、社会福祉協議会が関わるような弱者といわれる人たちは、その恩恵を受ける人といわれているような気がしました。しかし、弱者といわれている人たちは恩恵を受けるだけではなく、担い手にならなければなりません。そこで、福祉の立場からの地方創生があってもいいのではないかと考え、参入しました。

私の原点をお話しします。秋田県では「一人の不幸も見逃さない運動」というのが昭和55年から始まっています。私が入職したときは、この運動はすごい取り組みだと思いました。しかし実際には、一人暮らし老人の対策事業だったのです。これについては、なぜ一人暮らし老人なのか、地域で困っている人や不幸な人は一人暮らし老人なのかと今も疑問

です。

支援される人とする人を地域の中で分けてしまうと、逆に地域を壊してしまうような気がしていました。本当は、支援する人とされる人という区切りは一時的なものであって、地域で暮らしながら支える場合は違うのではないかと考えていました。そこで平成14年に事務局長になったとき、支える側・支えられる側を違ったかたちにするため、藤里町トータルケア推進事業というものに参入しました。それは、一人暮らし高齢者や身体障がい者などの福祉のニーズをもつ方々は、支援されっ放しの人ではなく、サポートする側にも回れる人たちという考え方でいろいろなことを始めました。一人暮らしの方は、たしかに不便さはあるけれど、自分の時間は自分のために使えるので、地域のために頑張りたいと思ったら活動時間をつくれるのです。身体障がい者の方も、左腕がなくても右腕だけでできる活動はいっぱいあります。どのような方でも、地域の活動をしたいと思ったらそこを支援するのが社協だという思いで頑張りました。

渡辺:障がい者の方や高齢者の方は1日中家にいらっしゃる。だから支援されるだけではなくて、サポートする側に回ることもできるということですが、具体的にはどのようなサポートなのでしょうか。

菊池:例えば介護予防事業で、ある日は参加者でも、特技がいっぱいある方は、別の日は講師になります。今日は講師、今日は参加者というように、いつでもいろいろなかたちで参加できるようにしています。ひきこもり支援に関しても、ひきこもっていた人が家から出てきてもまだ就職できないという場合は、地域のための活動で支援する側に回る、という観点から始めました。



渡辺:「ひきこもり支援」と聞くと大変なイメージがあるかと思いますが、菊池さんの場合、訪問された家

に若い方がいらして声をかけてみたら普通の若者だったことがきっかけとしてあったと伺いました。

菊池: 私はケアマネジャーもやっていたので、お家を訪問していました。すると、家に若い方がいらっしゃるわけです。何をしているのか聞くと、「仕事がないから」と答えるのです。最初はひきこもりだと思っておらず「ずっと家にいたら引きこもるよ」と言ってしまったんです。

渡辺: でも、そういう小さな会話自体、その若者にはなかなかなかったわけですね。

菊池: そうです。外からの情報や会話はほとんどない状態だったと思います。

〈図2〉

- 2005年度より「福祉で町づくり」を合言葉に地域トータルケア推進事業を実施
- (1) 総合相談・生活支援システムの構築
⇒ 地域包括支援センター・地域活動支援センター
社協CSW機能の一体化
 - (2) 福祉を支える人づくり
 - (3) 介護予防のための健康づくり・生きがいつくり
 - (4) 福祉による地域活性化 ⇒ 『福祉でまちづくり』
 - (5) 次世代の担い手づくり

2005年度よりトータルケアとしていろいろなことを始めました。「福祉で町づくり」を合い言葉に、図2の(1)から(4)までが秋田県社協のモデル地区として重点項目にされました。でも、これだけでは町は元気になりませんでした。そこで(5)の「次世代の担い手づくり」というのを藤里社協と町の重点目標として決めました。

今の若い人たちは、一度普通のラインから外れてしまうと、普通のラインに戻れないと思込んでいるような気がしたので、少しでもあと押しできるような支援ができればという思いから企画しましたが、このときは「福祉なのだから対象者を明確にしてください」と怒られました。対象者がいなければ福祉ではないのです。そこで、かなり苦し紛れに「ひきこもり者及び長期不就労者及び在宅障害者等支援事業」ということで始めました。だから、ひきこもりだけをやっていくというのとは少し違うことを一生懸命アピールしています。

2010年4月に「こみっと」という福祉の拠点を開設しました。ここは、お食事処や会議室、相談室や調

理室などが入った、地域の方々に気軽に使ってもらえる会館になっています。私は、ここで特殊なことをやったわけではありません。ひきこもり問題に着手したつもりもありませんでした。最初に、「こみっと」というものをオープンしていろいろな事業をやるから、情報を届けに訪問してもいいですかということで、若者に情報を届けたいという気持ちで歩き回りました。そうしたら、113人の方が情報をほしいと言ってくれました。それは何かの支援が必要な人の割合だったのかなと今でも思っています。

「こみっと」が他と違うのは、老人クラブ、ボランティアなどいろいろな団体が登録して、地域の方々が出入りする場所だったということです。また、予算がなかったので、ハローワーク経由でヘルパー養成研修の求職者支援事業を始めたのですが、3か月コースしか認めてもらえなくなり、時間がもう少しほしいということで「職業体験プログラム」というコースを勝手につくりました。これは、地域のおじちゃん、おばちゃんを講師にお迎えして、こういう仕事もあるということを経験してもらおうコースです。すると、「こみっと」の支援を受けたいという若者は少なかったのに、一般の方も一緒に受ける求職者支援事業だったら受けてもいいという若者が圧倒的に多くなりました。これには驚きました。初年度に求職者支援事業を15人受けた中で、私たちが家庭訪問したときの情報から受講に至った方が7人いて、彼らは6か月後には就職しました。髭がのび放題だった若者が、髭も剃り髪も切り、昼夜逆転も直り、就職したのです。

2人残りましたが、能力ではなく履歴書に問題があるためでした。学歴はあるけれど、勤めた期間は約半年で、その後30年引きこもっていた人、あるいは、中学から引きこもっていたから職歴はゼロで、気がついたら30歳を過ぎていた人。こういう方は採用面接を受けさせてもらえるところ自体がありませんでした。

活動が2年目、3年目になると、訪問してもいいと了解いただいても、実際に行くと会ってくださらない方も出てくるようになりました。でも、1度も会ってくださらない方が電話をくれるようになったりもしました。電話では「あんたたちはしつこいから、1度ぐらいなら受けてやってもいいよ」と言うのですが、最終的には卒業していかれました。

これは、一般の受講生たちと一緒に、いろいろなものを自分で見つけていった結果です。その中で、特におばさんがいい味を出していたと思います。おばさんは同じ受講生なので遠慮がなく、「若いんだからあんたが発表しなさいよ」「ちゃんと髭を剃りなさいよ」と言うのです。職員が何かをしたのではなく、こういった環境の中で皆さんは勝手に独立していったという印象です。

113人の方々がその後どうなったのか、5年後の2014年度末に追跡調査しました。そうしたら、ほとんどの方が自立しており、25人の方が残っていました。今は10人足らずだと思います。

それから、私たちは2014年度の1年間に、延べ166人の方々を訪問しています。印象的だったのは、あるお母様から「来週、息子の高校の卒業式がある。友達みんな就職したり進学が決まったが、うちの息子だけが就職も進学も決まっておらず、朝から晩までゲームをして昼夜逆転になってしまっている。卒業式を迎えたらどうしたらいいかわからない。とりあえず『こみっと』に連れて行っていいか」とお電話がありました。受け入れは制度的に難しかったので、まずはボランティアのかたちで受け入れました。すると、彼は2、3ヵ月で就職を決めました。制度的に正しいやり方として、その方がひきこもりになるのを待ってから支援すべきだったのだろうか、あるいは、「こみっと」がなかったら、その方はどうなったのだろうか、と考えました。

日本ではどこかに所属しているのが当たり前で、所属していない、職場も学校もない人は、たちまち情報が来なくなります。私たち社協では、所属を「不明」にしている方が31人いらっしゃいました。どこに括ればいいかわからないためです。しかし、現に仕事をしている人も入っています。「1年更新の契約だったけれど、次の契約はないと思ってくれと言われている」「ずっと無職だったが3ヵ月あいただけ、たまたま今いい職に就けているけれど」という方々などです。そういう方々は、私たちの訪問が切実にほしかったとおっしゃいます。そういうことを考えると、ひきこもりかどうかをカテゴライズしながら活動する仕組みそのものに疑問を持ちながら今日に至っています。

私たちも、何が成功に繋がったのかあまりわかっ

ていないのです。福祉の支援ではなく、地域の人たちと交流しながら独立していった、自立していったという印象です。「こみっと」に出てきた時点で、地域の老人クラブ、ボランティアなど、誰かがいるわけです。治療としてのサークル活動だと、その中で自分を認めてもらおうとする動きに入ってしまうのですが、そうではなくて、例えば毎日出入りしている老人クラブの方がコピー機を使えないで困っているのを見て、「やりますよ」と声をかける。そうすると「お前、すごいな」とほめられる。ボランティアから「最初はひどかったけれど上手になったね」とほめられる。そのように、外で認められる機会があったというのが特徴なのかなと思っています。

宮本: 藤里町の取り組みは、とてもすごいなと思っていました。みんなが弱者になっていく時代だからこそ、みんなを元気にしなければいけない。これまでは、困難の度合いの高い人を選び出して、抽出して、守ってきました。ところが、なるべく早いうちにみんなを元気にしなければいけません。特に若者はそうですね。先ほど子どもの問題は縦割りで大変だと言ったけれど、藤里町では「こみっと」という包括的な支援の仕組みをつくってしまったということです。まずそこをクリアしたうえで、次は若者を元気にしました。それは、閉じた空間の中で認められるのではなく、もっといろいろなところで承認されていくことです。あるいは、ひきこもりで町おこしみたいなこともおっしゃっていましたが、これまでの福祉のイメージを根本的に壊すような大転換がそこでなされているのではないかという気がします。

渡辺: 菊池さん、若者を元気にする秘訣のようなものはあるのでしょうか。

菊池: それこそ宮本先生のおっしゃる「共生保障」などの考え方のほうが近いのではないかと思います。私どもが解釈したのは、福祉というのが救済とか貧困から救うことから始まったものだとすれば、床からテーブルまで引き上げてやるというのが福祉だった気がします。でも、若者支援を始めたら、若者は「普通の暮らしがしたかった」というわけです。「普通に結婚できるような収入がほしい」、「他人にバカにされない仕事に就きたい」という、当たり前のことだったのです。だから、福祉は終わりにしようと言

いました。違うほうに目を向けなければ、もしかしたら支援を受けたいと来る人そのものもいなかったのではないかと考えています。

4. 第3ステージ: 高齢単身世帯の貧困と孤立

渡辺: リスクの集中する3つのライフステージのうち子どもの時期、若者の時期について教えていただきました。最後に藤森さんより高齢者の生活の現状、そして支援のあり方についてお聞かせいただけますか。

藤森: みずほ情報総研という民間のシンクタンクに勤め、2017年4月に日本福祉大学に転職しました。ただし、みずほ情報総研にも週1回勤務しており、兼務となっております。これから「単身世帯の困窮と孤立」というテーマで、高齢期を中心にお話したいと思います。私は社会保障制度を研究していますが、日本の特徴は、貧困や孤立や要介護などの生活上のリスクに対して家族が大きな役割を果たしてきたことだと考えています。しかし、今、家族が大きく変わってきて、これまでのような役割を果たすことが難しくなっています。単身世帯の増加は、その象徴だと思います。単身世帯は必ずしも家族がいないわけではないですが、同居家族はいないので、世帯の力は弱くなっています。そこで、高齢単身世帯の視点から新しい支え合いをどのように築くかが大きな課題になっていることを、お話したいと思います。



まずは貧困の問題です。2012年の貧困ラインは約122万円でした。65歳以上の高齢者の中で122万円以下で暮らす人の割合を見ると、高齢男性全体の貧困率は15%なのに対し、高齢単身(一人暮らし)男性の貧困率は29%です。一方、高齢女性の貧困率は22%に対し、高齢単身女性では44.6%です。このように、高齢者全体の貧困率に対して単身世帯は約2倍の高い水準になっており、どの世帯類型よりも高い水準です。

では、なぜ一人暮らしの貧困率はこれほど高いのでしょうか。その原因の1つ目は、国民年金(基礎年金)のみの受給者が多いことです。つまり、高齢単身世帯は、現役時代に、自営業や非正規労働に従事したり、無職だった方が多いことが推察されます。2つ目は、厚生年金をもらっていても、低所得が多いことです。特に高齢単身女性においてこの比率が高く、男女の賃金格差が大きいことや就労期間が短いことが要因だと思います。3つ目は、高齢単身世帯では無年金者の比率が、夫婦のみ世帯に比べて高くなっています。特に高齢単身男性の1割が無年金者です。なお、現役時代に無職・非正規・自営業の期間が中心であっても、正社員の配偶者がいれば世帯全体では厚生年金を受け取れるので貧困に陥らない方が多いと思います。言い換えれば、未婚や離別といった「配偶関係」と、無職・非正規・自営業といった「働き方」が組み合わせると高齢期に貧困のリスクが高まると考えられます。

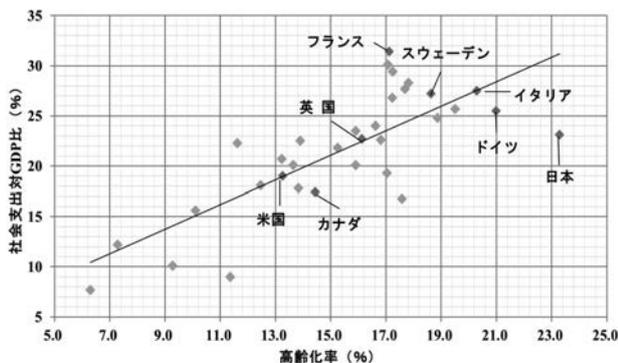
次に孤立の状況を見ていきたいと思います。これは特に男性の問題になります。高齢の単身男性の会話頻度をみると、2週間に1度以下しか会話をしていない人が、6人に1人もいます。

それから、同じ高齢単身世帯でも、子どもの有無、所得階層の高低によって孤立状況に違いがあります。特に子どものいない中所得層や低所得層の高齢単身世帯で、「頼る人がいない」「ほっとする相手がない」という方が約4割いて、高い水準です。高齢期の単身世帯の孤立には、子どもの有無や所得水準がともに影響していると思います。

今後はどうなっていくのでしょうか。単身世帯を最も多く抱える年齢階層をみると、2015年は20代でした。しかし、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計によれば、2030年になると、80歳以上が単身世帯を最も多く抱える年齢階層になります。つまり、今後は少子化の影響を受けて20代の単身世帯は減り、反対に高齢の単身世帯が増えていきます。また、高齢単身世帯はただ増えるだけでなく、質的な変化もともない、高齢単身世帯の中で未婚者の比率が高まっていきます。例えば、「国勢調査」では、70代の単身男性の未婚率は85年は5.3%でしたが、2015年には25.2%になりました。つまり、現在

では、70代の一人暮らし男性の4人に1人は未婚者です。同じ一人暮らし高齢者でも、配偶者と死別した一人暮らしと、未婚の一人暮らしは大きな違いがあります。それは、未婚の一人暮らし高齢者は、配偶者がいないだけでなく、子どももいないことが考えられますので、老後を家族に頼ることが一層難しくなっていくだろうと思います。

また、今後をみても、現在、中年未婚者が増加していますので、未婚の一人暮らし高齢者が増加していくと思います。1995年から2015年にかけて、40代と50代の人口は少子化の影響で1割弱程度減っていますが、40代と50代の未婚者は、男女とも2倍程度増えています。特に、中年未婚者の中でも親と同居する未婚者は、3倍に増加しています。そして、私が以前行った調査では、40代、50代の中年未婚者の所得をみると、本人年収100万円未満の人が3割弱いて、特に親などと同居する未婚者でその比率が高くなっていました。中年未婚者は、親と同居することによって生計を維持する方が多いことが推察されます。親が亡くなった後の生活が厳しくなり、高齢期の貧困が懸念されます。



これらの課題として、2つの点が重要だと思います。第1に、社会保障の機能を強化していくことです。日本の高齢化率はOECD33カ国のうちでトップですが、高い高齢化率のわりに社会保障に資金を投入していません。以前は家族の支え合いや、企業の長期雇用保障が効いていたので社会保障に向ける資金は低い水準ですみましたが、一人暮らしが増加するなど社会構造が変化する中では、社会保障給付を増やすことが必要だと思います。そして、社会保障の機能強化の財源を確保するには、税金や社会保険料の引き上げが必要です。

特に、介護保険は強化していく必要があると思

います。今要介護者を抱える世帯の7割は、「主たる介護者」は家族だと答えています。しかし、同居家族のいない単身世帯が増えていきますので、今後は事業者による介護サービスへの需要が高まると思います。一方、生産年齢人口が、2015年から2030年にかけて年平均で約57万人減っていくとみられています。それに対して、介護職員は2013年度から2025年度にかけて年平均7万人増やしていかなければいけないと推計されています。生産年齢人口が減る中で介護職員を増やすには、介護職員に対する処遇改善等をしていく必要があります。それから、非正規労働者などに向けた住宅費や教育費に対する公的支援の強化なども必要だと思います。

介護保険の強化については、若者の賃金が伸びない中で高齢者向けのサービスを増やすのはどうかという見方もあります。しかし、介護は高齢者のためだけのサービスではありません。もし介護保険を縮小したら、要介護となった親を抱えた人は家族介護を行わざるを得ないので、現役世代にも影響するのです。今年間10万人の介護離職者が出ていますが、介護保険を切り詰めれば、介護離職者が一層増えるでしょう。人手不足が深刻になる中で、さらに介護離職者が出てしまうのは、経済にとってもマイナスではないでしょうか。

2つ目は働き続けられる社会です。育児期、親の介護をする介護期、高齢期を通して、これまでのように長時間労働も厭わないという働き方は一層難しくなっていくと思います。男女にかかわらず、誰もが親の介護や育児など、某かを抱えながら働くようになるので、多様な働き方が必要になると思います。その中で、所得保障を代替型から補充型に変えていく必要もあるのではないかと思います。例えば、健康で就労意欲をもつ高齢者が、年金の受給開始年齢を65歳よりも遅らせることによって割増年金がもらえる繰下げ受給の活用は今後重要になると思います。一方、繰下げ受給を使いやすい制度にすることも必要です。現行の繰下げ受給は「年金を受給するか、しないか」の二者択一ですが、年金の一部を65歳からもらいながら、残りの年金受給を遅らせて割増年金を受け取れるような制度に改正されれば、繰下げ受給を利用して高齢期に働き続ける人が増

えてくるのではないかと考えています。

5. 「転げ落ちない社会」実現のために

宮本: 皆様から、子ども、若者、高齢者とターゲットを分けてお話をいただきました。今世帯の中で、高齢者の困窮、若い世代の困窮、子どもの困窮というのがいわば相互依存的に深刻化しています。日本の社会保障・福祉の制度というのは、個人単位で、あなたは困窮だから生活保護をしますよ、あなたは加齢による介護の必要度が高いからサービスを提供しますよ、というかたちでやってきましたが、事件は個人単位ではなく世帯の中で起きているわけです。

子どもと非正規で働くお母さんの共倒れが生じたり、あるいは80歳の親に50歳の息子が依存するという80・50問題（今は90・60問題になっているという議論すらあります）。このように相互依存的に沈みかけているところがあっても、世帯を丸ごとケアする部局はありません。あえて言えば、生活困窮者自立支援制度の家計相談支援が、包括的に家計丸ごとの支援をしていこうという狙いを持っています。

それでは、少し幅を広げて、子ども・高齢者・若者、相互の貧困の連鎖も念頭に置いて、今一番すべきことは何か、ご意見をお聞かせください。

湯浅: 直接の答えにはならないけれど、そういう話になるとどうしても思うのは社会不信の払拭ということ。個別の制度とか政策の話から離れてしまうようですが、私は深く結びついていると思っています。今ほど世代間連帯が必要なきははありません。しかし、世代間対立ばかり見えたり、一方では世代内連帯がとて強く必要とされていたりします。こう考えていくと、社会や他人に対する不信というか、そこに関われない感が根っこにあるような気がして仕方がありません。

学生たちに「世の中は天気か社会か」と聞くことがあります。世の中が天気だと、自分にできることは自分の身を守ることだけです。降るなど言っても雨は降るので、できることは傘を持つなど自己防衛だけです。だけど、世の中が社会、つまり人がつくっているものだとしたら、自分も世の中に対して働きかけられるということです。誰かが自分の声を拾ってくれるかもしれない。誰かが同じ思いをしているかもしれないと思えます。そこで、世の中は天気か社会か

と聞けば、教科書的には社会だと答えるけれど、体は、実は天気だと感じているのではないのでしょうか。世の中は結局、他人として自分の目の前に表れるので、この他人に自分が働きかけることなどできない。どうせ他人は変わらないから関わっても無駄だし、自分ができることは、その人から被害を受けないように自己防衛することだ。そうやっていくと、連帯という言葉が上滑りに聞こえるし、実感がともないません。まずはそこから変えていかなければいけないと思います。

これは大人も同じだと思います。社会活動をしなくてもいいけれど、他人に対して働きかけられるとか、自分の声を受け止めてくれる人が世の中にいるとか、わかり合えるコミュニケーションをした実感があるとか、そういうことの積み重ねがないと、望ましい政策や、先に見えているものにたどり着けないと思います。

宮本: 『朝日新聞』の調査で、日本で一番信頼されている社会制度についての記事を思い出しました。一番信頼されていないのは行政と政治ですが、信頼されているのは、天気予報ということでした。湯浅さん、信頼はどうすると芽生えるのでしょうか。

湯浅: 私は小さい実感の積み重ねだと思っています。例えば制服をリユースするのを1件繋ぐということは、ある人から見たら、砂に水をまくようなものでいつまでも大きな問題は解決しないと言われるかもしれません。しかし、そういうところで人というものを感ずるのではないのでしょうか。人に支えられた経験が人を支える経験に繋がっていく。社会的なことでも、自分が働きかけたことで相手が動くとか、そういう小さい成功体験の積み重ねではないかと思っています。

渡辺: 不信感を払拭するのは、とても難しいと思います。でも、差別化のために同じ業種の企業が対立し合うより、接点を見つけて繋がり合っていく方が、その業界が浮上する契機になり得るというお話もありました。一人ひとりが第三者として批判するのは簡単だけれど、二人称としてちょっと近づいてみるのが変化に繋がるのかもしれない。菊池さんのお話にもあったように何気なく話しかけてみるだけでもいい、小さなきっかけが大切なのではないかと感じました。

湯浅: そう思います。何でもそれぞれが精一杯やって、でもうまくいなくて、もがいているわけです。そのもがいているところの答えを出してほしいわけではなく、一緒に寄り添ってくれる人を探しているのです。そういうことが自分の力になっていき、そういう経験が人を支えたいくなる経験にもなるわけです。そういうことが大事にされてないから、今の状況になっているんだという思いがあります。

渡辺: 「転げ落ちない社会」の実現のために、これだけはということはあるですか。

菊池: ひきこもり等を支援していて苦労したのは、ひきこもりと言っただけで、特別な事情を抱えた人、自分たちとは違う人という見方をされるということでした。職員そのものがそういう思い込みの中にいたので、その見方を変えてもらうことに苦労しました。



私自身、若いころ読んだ本に「共に支え合う社会が必要」だとか、「ご本人の自立、自己実現を支援するのが福祉職だ」と書いてあったので、それをみんなやっていると思っていました。そうしたら元上司が「かわいそうな人を救ってあげる福祉、美談仕立ての福祉のままでいたら、地域の方や心ある人には見放されてしまうし、本当に支援の必要な人には逃げられてしまう。だから、共に支えあい自立を支援する福祉にならなければいけない」と言っていました。地域の方々の信頼を取り戻すためには、救ってあげる福祉から、いつでも利用できる福祉に変えていく必要があると思います。

宮本: 藤里町では世代間対立みたいなものはあまりないのですか。

菊池: 高齢者問題というと、高齢者ばかりが手厚い支援を受けていると地域の方や若い方は言うし、若者を支援しようとする、特別な人をピックアップしなければなりません。ですから高齢者支援・若者支援

という言葉で分けず、一緒に活動する機会をつくっていく。その中で成果を挙げていく。協力し合えばこんなおもしろいことができますということをつくっていくように心がけています。

宮本: 日本は年齢輪切り主義社会で、子どものころから、会社に入るときも入社年度の同期が競争のグループになっていて、定年退職まで全部年齢です。異年齢集団とあまり接触しないのです。ところが菊池さんのところは、どっちが得かということを超えて、ともかく一緒に何かをやってしまおうというところから、支える・支えられるという二分法も超えつつ、繋がりができているんだなと思います。これは、小規模の自治体だからできるということでは決してないと思います。

渡辺: 「転げ落ちない社会」の実現のために今求められていることについて、藤森さんはどのようにお考えですか。

藤森: 1つは場づくりではないかと思っています。例えば、就労の場は、収入を得るだけではなく、そこで仲間や社会との関係性も生まれるわけですから、孤立防止にも有効だと思います。寿命が延びているので、健康で、働く意欲を持つ人にとっては働くという場が大事ではないかと思っています。

柏市で「生きがい就労」というプロジェクトをやっています。ここでは高齢者が増えていて、アンケートで何をしたいかを尋ねたら「働きたい」という意見が一番多かったというのです。そこで、地域の課題解決に資する就労の場を設けようと、農業、介護、保育などで就労の場をつくりました。柏市がすごいのは、最低賃金以上を払っている事業が多いことです。ただし、高齢者はプチ就労で週2回とか3回というような働き方をされています。また、柏市では東大とURと柏市役所が協力しながらこの制度を作り、住民と一緒にやって地域の課題解決に向けた仕事を創出しています。こうした中間支援団体の育成も大事だと思います。コミュニティビジネスの場や、もっと別の居場所でもいいと思いますが、これからはそういう場が必要になってくると思っています。

宮本: 「場」といってもなかなか難しいですね。シルバー人材センターは72万人以上登録していますが、平均で9日間ぐらい働いて、収入の平均が3万

5,000円です。公園の清掃とか、請負でやりやすい仕事に偏っているので、専門職などやってこられた方はシルバー人材に行こうという気にならないと思います。私も働き続けられる場づくりには大賛成です。新しい働き方はまさに高齢者も加われる場所づくりになると思います、もう少しヒントをいただけますか。

藤森:先ほど「生きがい就労」というコミュニティビジネスの話をしました。これまで勤めていた職場に継続して就労するという働き方もあると思います。ただし、現在の継続就労は、働く期間は延びていますが賃金が下がるので、インセンティブ(やる気を起こさせる報奨)を維持する働き方を考えていかなくてはなりません。一方、労働力人口が毎年57万人減っていく中で、中小企業をはじめ人手不足が一層深刻になっていくと思います。こうした中では、企業の方から多様な働き方の場の提供や、支援付き就労の場など、新しい形の就業の「場」がでてくるかもしれないと思います。さらに、長く働き続けるために、中年期に職業訓練を受けたり、勉強し直す時期があってもいいと思います。例えば、ドイツの化学産業などではサバティカル休暇(長期労働者に付与される1ヵ月以上の充電期間)みたいなものを設けて、40代で職業訓練や勉強をする期間があると聞いています。長く働き続けるには、こうした時期も必要ではないかと思っています。

6. 地域での「場」づくり

宮本:藤森さんに言っていた高年齢世代の場づくりについて、もう少し考えたいと思います。高年齢者雇用安定法ができて、いちおう65歳まで会社は雇用しなさいということになったので、安心だと感じる人もいるかもしれませんが、同じ会社にながらも所得が下がりますし、さらに65歳から地域に入っていけるでしょうか。難しいですよ。65歳以降の20万時間を輝く時間にできるのかどうかは、ご自分の人生だけではなくて、地域社会にも深く関わってくると思います。ここでまた会場の皆さんに、緑か白かでお聞きしたいと思います。今地域社会で何か繋がりを持った活動をしているという方は「緑」を、何にもしていないという方は「白」を上げてください。

宮本:ありがとうございます、半々ぐらいですね。

それでは、これから何かやろうと思っている人も

「緑」を上げていただけますか。

渡辺:今すでに活動している方、もしくはこれからやりたいという方が、8割~9割くらいでしょうか。

宮本:皆さんやりたいと言っていますが、会社で生きてきた人、特に男性はプライドの塊です。地域社会に入ってもすんなり繋がれないことが多いようです。私もそうだと思います。大学の先生という袴を脱いだときに、地域の中で繋がって楽しまなければ損だと思ってくれる、実際は難しいと思います。女性はすぐに地域との繋がりができるけれど、男性は自分にふさわしい扱いがされないとふてくされて、結局昔の仲間と集まって酒を飲んでしまいます。もったいないですよ。どうすればいいのでしょうか。

湯浅:私の来年の抱負は、自治会デビューです。会合には出たことがないので、来年は出てみようと思っています。私は、自分の地域では何もやっていないのです。

宮本:自治会の方は、湯浅さんを知らないかもしれないですね。そういう意味では肩に力を入れないで済みそうな感じですかね。

湯浅:はい、気楽に行きたいと考えています。

宮本:藤森さんはどのようにお考えですか。

藤森:私は長野県の諏訪出身ですが、地方には高年齢期になってからの「場」が大都市圏よりも多いと思います。例えば、自治会活動をしたり、公民館や側溝の掃除とか、定期的に住民による活動が多くあり、それによって地域コミュニティが形成されている面があると思います。一方、一人暮らし高齢者などが今後増えていくのは大都市圏です。大都市圏の大きいマンションでは、隣が何をしている人か知らないことも珍しくなく、退職していきなり地域の人間関係といってもやはり難しいと思います。しかし大都市圏の場合、さまざまな人々が密集していますから、そこで楽しい趣味な



どのネットワークは作りやすいかもしれないと思っています。楽しくないと続かないですよ。地方とは違うやり方でコミュニティを作っていく方法を大都市圏は見出していかないといいけません。まず大都市圏の各地域において、催し物や趣味のネットワークなどの情報提供をきちんとやることと、人材はいるので、人々を繋げる仕組みが必要だと思っています。

宮本: その趣味の仲間はどのように集めればいいのでしょうか。

藤森: 地域包括支援センターの方から聞いた話ですが、大都市圏の各地域にはアーティストなど面白い人はたくさんいるというのです。問題は、こうした地域にいるキーパーソンになりそうな面白い人や、すでに地域で活発に活動している人を見つけ、そこから地域の人とのネットワークを作っていくことだそうです。最初の仕掛けができると、いろいろな人が集まってくる、例えば高齢者向けのサークルをはじめ、趣味や福祉の部分などで繋がったりしていくそうです。また、こうした活動を市役所や自治体のホームページに載せ、知らせることも必要だと思います。

宮本: 菊池さんはいかがでしょう。

菊池: 私どもは「プラチナバンク」というのを立ち上げています。人材バンクのことです。例えば働き方登録について、人材バンクだと決まったパターンがありますが、プラチナバンクの場合、希望をお聞きしています。人によって、10万円以上稼げなければ登録する意味がないと考えている方もいれば、週1回程度、月に1万円もらえれば十分という方もいます。また、デイサービスを利用して車椅子だけど、何かお役に立つことがあるんだらという登録もできます。毎日やりたい方もいれば、子育てに大変な世代は年に何回か、子どもと一緒にできればという登録の仕方もあります。誰でもどのような形態でも登録できるので、2017年の6月から始めて320人登録してくださいました。

宮本: 人口3,500人のうちの320人ですか。

菊池: そうです。90歳のおばあちゃんも登録してくださっています。私でお役に立つのかなとうれしそうですし、若者はそのおばあちゃんに働いてもらうために頑張ります。ひきこもりだった若者がプラチナバンクが支援する人たちを応援する仕組みをつくれればと思っ

て始めましたが、実際は若者より60歳以上の方々が頼もしく動いてくださっています。地域でまだ活躍していない人は誰か、どういう仕事があるのかと、若者に「付いてこい」と言いながらやってくださっています。

7. 「転げ落ちない社会」に向けた施策や制度を支える文化

渡辺: 最後に、おっしゃり足りなかったことなども含め、お一方ずつメッセージをお願い致します。

宮本: 地域には困難が山ほどあります。この困難をエネルギーに換えることができるか。いわゆる地縁、血縁、社縁みたいなものは崩れてきているけれど、この困難を開く必要縁みたいなものが新しい縁として出てきているのではないかと。また、地域に入っていくことは簡単ではなく、その回路をどのようにつくっていくのか。一人ひとりがもがいて考えなければいけません。その悩みをみんなで解決して、いい距離をつくりながら、老後の豊かな時間を生かせるかどうかだと思います。そんな方向性が見えてきたので、それが「転げ落ちない社会」を完成させていくうえで大事だと思います。

湯浅: 私自身は足元からやっていくことが大事ではないかと思っています。一つひとつの取り組み自体は小さいかもしれませんが、そういうことの積み重ねでしか世の中は動かないし、実はそういう人たちが動かしているのではないかと思う面があります。しかし、地域に出ることもそうですし、人と何か一緒にやるというのはおっくうでもあるわけです。「こういうふうに行っています」というときは、フィールドワークと行って行くといいのではないのでしょうか。自分の意見と違うから言い負かしてやろうとせずに、なるほど、そういうふうを考えるのかとリサーチする感じで行くと、それぞれの話をおもしろく感じられるのではないかと考えています。



菊池: 私は、地方創生に参入したときに根っこビジネスとしてわらび栽培をはじめました。そこへ、デイスービスのおばあちゃまたちは、わらびの収穫を喜ぶのではないかと連れていったら、歩けないはずの人が走り始め、山へ入っていき、生き生きと輝いていました。それぞれ自分のやりたいことをやって生き生きしたのを見て、福祉って助けてあげるのではなくて、その方の本来持っているものを引き出すことを頑張れば、色々なことができるのではと思っています。

藤森: 今は、80歳以上の女性の4人に1人が一人暮らしになる時代です。昔は家族の中で貧困や介護などの生活上のリスクに対応してきましたが、今は家族・世帯の中だけで担うことが難しくなっています。社会としてどのように支え合っているのかが大きな課題になっていると思います。支え合う社会のためには、社会保障の機能強化や地域づくりが大切だと思います。私は、困窮問題に関わるようになってから2つのことを目の当たりにしました。1つは、貧困や孤立について、世の中にこんなにひどい現実があるのかということ。もう1つは、それでも世の中、捨てたものではなく、地域づくりや、個々の放っておけない問題に乗り出す方がいる。これからそういう輪をさらに広げていくことが重要ではないかと思っています。

宮本: 書籍『転げ落ちない社会』に書かれている施策や制度と合わせて気になっていたのが、そうした施策や制度を支える私たちの気持ちや文化をどう考えるのかということです。私自身、緊張してしまうタイプなので、地域に入っていけるかなと悩んでいましたが、湯浅さんがおっしゃるようにフィールドワークだと思ってやってみようかと思いました。そしてそこで色々な発見があると楽しめるということもわかってきました。そういう意味では、施策や制度を支える私達の文化の部分について最後に議論できたのは、とても大きな収穫でした。

渡辺: ありがとうございます。第2部のディスカッションはこれにて終了とさせていただきます。湯浅誠さん、藤森克彦さん、菊池まゆみさん、そしてコーディネーターを務めてくださった宮本太郎先生、どうもありがとうございました。



第12回労働者共済運動研究会を開催しました

労働者共済運動研究会の目的

当協会では、一般財団法人として内閣府の認可の下で策定した公益目的支出計画にのっとり事業を実施しております。計画では「労働者共済運動に関する指導・連絡調整のための事業」を定めており、この取り組みの支柱として「労働者共済運動研究会」を主催して、健全な労働者共済運動の発展に向けた事業のあり方、共済活動等についての研究を協同で行い、研究会参加各団体をはじめとした労働者の福利厚生の上に向けた活動や制度の改善・充実に役立てていただけるよう取り組んでおります。

2018年2月26日(月)に開催した第12回の研究会についてご紹介いたします。



第12回労働者共済運動研究会

1. 実施概要

(1) 開催日時

2018年2月26日(月) 13:30~17:00

(2) 場所

新宿マインズタワー15階セミナールーム5

(3) 参加者数

研究会参加23団体の委員を含め29名参加

(4) 次第

運営企画委員長挨拶

全労済協会挨拶

報告:「支え合い・助け合い運動基盤研究会」

連合総合組織局総合局長 山根木 晴久氏

講演①:「保険・共済を取り巻く状況と今後の相互扶助制度のあり方について」

早稲田大学商学大学院教授 江澤 雅彦氏

講演②:「新たなリスクとしての介護離職について」

連合総合政策局長 平川 則男氏

みについて報告を受けました。

まずは、研究会の目的が「『働くことを軸とする安心社会』の実現に向けて、組合員一人ひとりが支え合い・助け合いの活動に参加する仕組みや具体的な活動のあり方について検討するとともに、参加するきっかけを作るための取り組みについて検討する」ことにあるとの説明がありました。



続く、本論では、運動基盤のコンセプトである①運動基盤の定義、②取り組みのコンセプト(ア.運動、イ.参画と世論喚起の仕組み・仕掛け、ウ.取り組みを持続可能とする財政)についての紹介がありました。

さらに、各論で、研究会の検討課題とする①組合員一人ひとりが参画するための運動について、②

2. 発表概要

(1) 「支え合い・助け合い運動基盤研究会」

連合の山根木総合組織局総合局長より2017年7月に発刊された冊子「『支え合い・助け合い運動基盤研究会』報告書」をもとに連合における取り組

連合が貢献できる支え合い・助け合い運動の対象領域について、③連合運動と社会的意義をつなげるための世論喚起の手段について、④行政や4団体（連合・労福協・労金・全労済）および関係団体との関わり方や連携について、⑤継続して取り組むための財政基盤（基金）や仕組みづくりについて、⑥その他（推進機能の設置・情報サイトの構築）についての説明がありました。

最後に、具体的な取り組みの方向性について説明して報告をまとめました。

(2)「保険・共済を取り巻く状況と今後の相互扶助制度のあり方について」

早稲田大学商学学術院の江澤教授より、生命保険文化センターの『平成28年度 生活保障に関する調査』と当協会の『調査分析シリーズ④ 共済・保険に関する意識調査結果報告書（2014年版）』を用いて、勤労者のリスクに対する考え方の傾向と今後の課題についての講演がありました。



生活上の不安項目や生命保険加入金額など幅広い項目について図表を用いてわかりやすく解説し、以下を今後の課題とし講演をまとめました。

- 生活を不安定化させる①稼得者の死亡、②病気・ケガ、③老後（退職）、④要介護状態のリスクがある。
- 生活保障の4つの構成要素として①死亡保障、②医療保障、③老後保障、④介護保障がある。今後の重点は『介護保障』に向けられる。
- 家族の『要介護リスク』と本人の『要介護状態リスク』のそれぞれについて考える必要がある。
- また、『人生100年時代』は、『要介護状態者多数時代』でもある。

○収入途絶、異常費用の発生への対応以外に『生き方』の問題がある。

○金銭以外の個々の生活価値観も含めた『生活設計』が求められる。

(3)「新たなリスクとしての介護離職について」

連合の平川総合政策局長より「新たなリスクとしての介護離職について」と題する介護を取り巻く状況について、以下の構成でご講演いただきました。

①高齢者介護の現状と介護保険

②介護保険制度の利用

③介護職員の人材不足

④介護による離職について

⑤育児・介護休業法の改正に関する連合の考え方

最初に、「高齢者介護の現状と介護保険」では、「日本の人口推移」、「家族型別世帯数の推移」、「高齢者人口の見通し」、「社会保障の給付と負担の現状」等についてご紹介いただき、介護保険制度の意義は「社会連帯」、「利用者本位」、「ケアマネジメントの導入」、「措置から契約へ」、「地方分権の徹底」にあるとしました。

つづいて、「介護保険制度の利用」では、「要介護認定の申請」、「調査」、「認定」、「ケアプラン作成」、「サービス利用」の場面についての具体的な説明がありました。



さらに、「介護職員の人材不足」では、介護保険制度施行以降、現在にいたるまで100万人介護職員数が増加している実態を紹介する一方、2025年に向けた介護人材にかかる需給推計では、介護人材は37.7万人不足とする予想もご紹介いただきました。

また、「介護による離職について」では、「れんごう政策資料228」に掲載される「介護への不安」、「要介護者の原因疾患と要介護者の認知症割合」、「仕事と介護の両立支援制度利用状況」、「要介護者が施設に入居するまでの期間」など具体的な数値を用いて実態に触れ、さらに「介護離職者数の推移」や「介護離職の理由」についてご紹介いただきました。介護離職の防止策として、「介護休業制度の規定整備」や「介護休業制度の利用・分割利用」についてご紹介いただきました。

最後に、「育児・介護休業法の改正に関する連合の考え方」では「改正育児・介護休業法の概要」として以下の2点をポイントとして挙げました。

○非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図る。

○介護が必要な家族を抱える労働者が介護休業や柔軟な働き方などの制度と介護サービス等の制度を組み合わせ対応できるようにする。

平川総合政策局長は、こうした制度改革を踏まえ、職場における取り組みの重要性を強調しました。具体的には、介護休業取得や柔軟な働き方に対する職場や同僚の理解。家族が介護を必要となったときの、介護保険利用促進に向けた企業や労働組合からの助言が必要とし、特に、介護は家族内だけで抱え込まないことが重要とのアドバイスがありました。

(公財)国際労働財団の国際支援事業に協力

全労済協会の協力の目的

当協会では、一般財団法人として内閣府の認可の下で策定した公益目的支出計画にのっとり事業を実施しております。計画では「諸外国における勤労者福祉・共済活動に関する支援と国際連帯の推進のための事業(国際連帯活動)」を定めており、この取り組みの一環として公益財団法人 国際労働財団(JILAF)の実施する「国際労働使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支

援事業(Supporting Grass-Roots Activities through the International Employers' and Workers' Network 以下、SGRA)」ならびに「労働組合指導者招へい事業」への活動支援を行っています。

2017年度に実施したこれらの活動についてご紹介いたします。

2017年度SGRA事業

JILAFでは、2017年度もバングラデシュ、ネパール、ラオスおよびタイにおけるSGRA事業としてインフォーマル・セクター労働者他支援に向けた各種セミナーを積極的に開催しました。

当協会からは、以下の日程でセミナーへ講師を派遣し、日本における相互扶助事業(労働者共済事業)等を紹介するとともに、現地の政労使との意見交換を実施しました。

2017年7月7日～11日 バングラデシュ(ダッカ)
9月17日～22日 ネパール(カトマンズ)
11月7日～9日 ラオス(ビエンチャン)
11月10日～11日 タイ(バンコク)



2017年度労働組合指導者招へい事業

JILAFでは、海外の労働組合の指導者を日本に招聘し、2週間で労働講義、連合本部講義・意見交換、厚生労働省講義・意見交換、産業別労働組合講義、労働者福祉団体講義・意見交換等から成るプログラムを実施しています。2017年度は、世界31カ国、1地域から12チーム116名を招聘する事業を実施しました。当協会では労働者福祉団体講義を担当し、以下の4チームを受け入れて「日本の労働者共済の歴史と現状」と題する講義を実施しました。

2017年6月30日 ラオス・タイチーム
8月4日 ユーラシアチーム
11月17日 アフリカ英語圏チーム
12月15日 バングラデシュ・モンゴルチーム



■ バングラデシュ(ダッカ)におけるSGRA連携支援



1. 出張概要

期 間：2017年7月7日(金)～7月11日(火)
出張者：調査研究部長 小笠原
調査研究課長 塚本

2. 現地核人材養成セミナー(TOT)



日 時：2017年7月9日(日)
場 所：ベストウェスタンメープルプラスホテル
2階会議室
参加者：27名(各SGRA協同組合幹事、中央推進委員、地域作業委員 他)

当協会部長の小笠原よりバングラデシュ北部ジャマルプールを襲った洪水被害に対する見舞いと早期復旧を祈願した後、課長の塚本より、全労済の相互扶助(慶弔共済制度)を中心



に共有しました。この中で、ア)会員との信頼

関係の醸成や地域との連携、イ)持続性を重要視した身の丈にあった取り組み、ウ)事務・契約管理/審査・共済金支払い部門の重要性などを強調しました。

会場からは、「大変有意義であり、今後の運営に役立てたい。このようなTOTを定期的に開催いただきたい」との共通的な所感に加え、ア)全労済と日本国政府(監督関係、掛金変更時の認可等)/労働組合との関係、イ)相互扶助制度の掛金と保障、ウ)透明性確保(不正防止)の取り組み、エ)組織の持続的発展とメンバー啓発、オ)全労済加入員数と男女比、カ)掛金未納

と権利停止、キ)全労済役員の任期および選出、ク)保険会社との差異、ケ)脱退時の出資金の扱い、コ)労働金庫とマイクロクレジット——などに関する活発な質問等が出されたことから、適宜認識等を共有しました。

引き続き、参加者が6つのSGRA協同組合毎に分散し、相互扶助メニューの充実等に向けたアクションプランを作成・全体発表したのに対し、当協会部長の小笠原からもコメントを述べ、講義を終了しました。

3. バングラデシュにおけるSGRA活動

(1) SGRAの実施4か国(タイ、ラオス、バングラデシュ、ネパール)でもっともイスラム教の影響を受けているのが、バングラデシュ(同国のイスラム教普及率80%超)です。



(2) バングラデシュを含め世界各地でテロが発生している中、今回のTOTは厳重な警戒の下で実施されました(会場は空港と隣接するホテルで、空港到着とともにホテルへ直行し、スケジュール終了とともに空港へ直行し、ホテルから外出することはありませんでした)。

(3) 空港およびホテルでは銃装備の軍人が警備する状況にあります。

(4) バングラデシュにおけるSGRA活動は3年目になりますが、この間の取り組みでSGRA協同組合「ショモバエ・ショミティ」の設立に至っているのは大きな成果であるように思います。

(5) 地域に点在するインフォーマルワーカーの組織化の課題は、地域でどのように協同組織を築くかを考える参考となり得るため、引き続き注視したいと思います。



ネパール(カトマンズ)におけるSGRA連携支援



1. 出張概要

期 間：2017年9月17日(日)～9月22日(金)
場 所：ネパール連邦民主共和国(カトマンズ、
ラリットプール)
出張者：調査研究部主任研究員 西尾
調査研究課長 塚本

場 所：NTUC本部5階生活再建ホール
参加者：事業実施4郡地域作業委員 計27名

2. SGRA協同組合設立セミナー



日 時：2017年9月19日(火)
場 所：ラリットプール郡アッチェソール僧院
内大会議室
参加者：既存ネットワークメンバー49名

当協会より「相互扶助制度を通じた生活改善」と題する講義を行い、生活するうえでのリスクと共済



の考え方、相互扶助制度を実現する主体的組織と加入メリットなどの共有があり、セミナー参加者はSGRA協同組合設立に向けた理解と意識を高めました。

質疑応答のセッションでは、①低所得者からの掛金徴収方法、②現存する一般的協同組合(サハカリ)への不信感払拭等に関する質問があったことから、当協会より適宜答弁し、SGRAラリットプール協同組合の設立を後押し、講義を終了しました。

3. 合同地域作業委員会(JRWC)

日 時：2017年9月20日(水)

当協会より、「相互扶助制度の検討に向けて」と題する約2時間の講義を行いました。その中で、全労済や相互扶助メニューの概要の他、全労済設立当初と現在の体制について説明しました。これを受け、参加者より「今後のサハカリ(SGRA協同組合)運営に生かしたい」との共通認識が示された後、①保険と共済の差異、②全労済による小口融資等サービスの有無、③出資金と掛金・運用、④個人加入と組合加入によるサービスの違い、⑤全労済の運営(職員の採用方法など)——の質問があったことから、当協会より適宜認識・見解を答弁しました。そのうえで、「保険と共済の大きな差異は、加入組合員が自分たちのために民主的に意思決定ができること。共済もSGRA協



同組合も組合員との信頼がすべて。時間がかかる取り組みだが、全労済協会としてもこの活動を通じて引き続きバックアップしていきたい」とエールを送りました。

4. ネパールにおけるSGRA活動

当協会からネパールへ講師を派遣するのは、今回で3回目となります。日本の協同組合の基本的な仕組みや協同組合を設立して共済による相互扶助を行うことの意義、共済と貯蓄の違いなどについて説明を行うとともに、ネットワークメンバーがサハカリによる共済の取り組みを行うことに対する支援を現地の政・労関係者にお願いました。

セミナーの参加者からは、貯蓄を目的としたサハカリにお金を預けたもののお金が返ってこない事例があったという指摘があり、開発途上国において公正な組織運営を行うことの難しさを感じました。

ラットプール郡は震災で被害を受けた地域の1つで、地域の人々は倒壊した家屋の再建などのために日々汗を流しています。セミナーの参加者の中にも、被害が大きかった地区から遠路参加された方がおられました。震災などの災害は起こらないに越したことはありませんが、ネパールのみなさんが共済による相互扶助の仕組みをつくり、万が一災害が起こった際の生活再建に役立てていただきたいと思います。

なお、リスクを組合員全員で分担する共済の仕組みにおいては、想定を上回る共済事故が起こった際に備えて出資金や準備金の積み立ても必要となりますが、所得が高くないインフォーマルセクターのネット

ワークメンバーに出資金や準備金積み立てのための多額の掛金負担を求めるのは難しい面があります。サハカリが設立された場合も保障の対象とするリスクや保障の水準の検討上の課題をクリアしていただくためには、日本の協同組合で培われた共済事業のノウハウを一層提供する必要があると感じました。



ラオス(ビエンチャン)におけるSGRA連携支援

1. 出張概要

期 間：2017年11月7日(火)～11月9日(木)
場 所：ラオス人民民主共和国 ビエンチャン
出張者：経営管理部長 青木
調査研究課長 塚本

2. 第2回拡大作業委員会(EWC)



日 時：2017年11月8日(水)9:00～16:00
11月9日(木)9:00～12:30

場 所：ニューローズホテル大会議室
参加者：事業実施3地域、地域作業委員(政労使)計43名

講義開催にあたり、当協会を代表して部長の青木より「他国より遅く事業を開始したラオスの目まぐるしい成果に敬意を表したい。今般、日本の共済の経験を共有し、ラオスにおける相互扶助の取り組みやインフォーマルセクター労働者の生活改善に貢献したい」と挨拶しました。

続いて、「相互扶助制度の検討に向けて」と題する講義を行いました。



た。その中で、全労済の変遷や相互扶助メニューの概要の他、全労済設立当初と現在の体制について説明しました。これを受け、参加者より「SGRA協同組合運営に生かしたい」との共通認識が示された後、①出資金と掛金・運用、②共済と社会保障制度の関連、③透明性のある運営などに関する質問があったことから、当協会より適宜認識・見解を回答しつつ、青木より、「相互扶助制度は目に見えないもので、ネットワークメンバーから理解を得にくいかも



しれない。メンバー一人ひとりの信頼関係を大切にし、時間をかけて制度設計や運営に取り組んでいただきたい」とエールを送りました。

3. ラオスにおけるSGRA活動

ラオスにおけるSGRA活動へ、当協会が関わって3年経過しました。タイ・ネパール・バングラデシュに比べ後発事業であることにより、他国の教訓を事業に活用できるのがラオスの強みであり、事実、それにより急速にSGRA協同組合の設立を進めて

きています。

これまでは労働組合の強いリーダーシップの下で事業を進めてきていますが、さらに持続可能な体制を構築するには、時間を要するものと思われます。当協会からの支援も中長期的な自立を前提に進める必要があるように思われます。

タイ(バンコク)におけるSGRA連携支援

1. 出張概要

期 間：2017年11月10日(金)～11月11日(土)
場 所：タイ王国 バンコク
出張者：経営管理部長 青木
調査研究課長 塚本

2. 4地域代表者との意見交換



日 時：2017年11月10日(金)
場 所：イースティンホテルマッカサン
参加者：拡大作業委員(各地区代表者、JILAF、当協会)計11名
内容等：各地域の相互扶助制度等進捗状況の報告と意見交換

3. 第2回拡大作業委員会セミナー(EWC)

日 時：2017年11月11日(土)
場 所：イースティンホテルマッカサン
参加者：拡大作業委員(政労使代表者、JILAF、当協会)計50名

講義開催にあたり当協会を代表して青木より、全労済が日本で事業展開している相互扶助制度等

について情報共有した後、「相互扶助制度の検討に向けて」と題した、①全労済の概要、②相互扶助制度の概要、③設立当初の実施体制、④現在の実施体制を説明しました。さらに「相互扶助制度の実施に向けて」のテーマで、①事故の生じる確率の算定根拠、②保障／補償額決定の仕組みなど、具体例を交えて日本の事例紹介を行いました。参加者からは、当協会からの詳細な説明への感謝とともに、実務的な課題(透明性の確保や組合員との信頼関係の醸成等)についてどのような対応を行っているかなどの多くの質問が出され、当協会より適時見解を返答しました。

4. タイにおけるSGRA活動

最も古くから当協会より講師派遣してSGRA事業支援しているのがタイです。タイにおけるSGRA協同組合は、クレジットユニオンとともに発展してきた経過があります。ラオスのような強力な指導者はおりませんが、クレジットユニオンを軸にゆっくりとではありながらも、着実に進めてきています。



相互扶助制度を実施する段階に差し掛かりつつあるので、制度を実施するうえでの具体的なアドバイスが有用に思われます。

2017年度労働組合指導者招へい事業



1. ラオス・タイチーム(12名)



日時・場所：2017年6月30日(金)10:00～12:30

当協会会議室

対 象：ラオス6名、タイ6名

研修内容：日本の労働者共済の歴史と現状
全労済の事例を中心に

3. アフリカ英語圏チーム(10名)



日時・場所：2017年11月17日(金)10:00～12:30

当協会会議室

対 象：ケニア2名、南アフリカ2名、タンザニア3名、ザンビア3名

研修内容：日本の労働者共済の歴史と現状
全労済の事例を中心に

2. ユーラシアチーム(9名)



日時・場所：2017年8月4日(金)10:00～12:30

当協会会議室

対 象：カザフスタン3名、トルコ3名、ウクライナ3名

研修内容：日本の労働者共済の歴史と現状
全労済の事例を中心に

4. バングラデシュ・モンゴルチーム(11名)



日時・場所：2017年12月15日(金)10:00～12:30

当協会会議室

対 象：バングラデシュ7名、モンゴル4名

研修内容：日本の労働者共済の歴史と現状
全労済の事例を中心に

『実りあるセカンドライフをめざして』2018年版 発刊

—退職準備研修会・セミナー等のテキストとしてご活用ください—

定年退職は、いつかは必ず訪れる人生の節目であり、第2の人生のスタートでもあります。退職後の豊かな生活を送るためのライフプランを立てる準備にお役立てください。

2018年版

実りある セカンドライフを めざして

定年退職はいつかは必ず訪れる人生の節目であり、同時に第2の人生のスタートでもあります。事前に退職後のライフプランを立て、準備を整えることで、充実した退職後の人生を迎えられるようにしましょう。このテキストが、これからの健康で快適な第2の人生に向けてお役に立てば幸いです。



全労済協会
(財)全国勤労者福祉・共済振興協会

テキストのお申し込みは当協会ホームページにて承っています。

2018年「退職準備教育のための研修会 コーディネーター養成講座」の開催

当協会は、労働組合等における退職準備教育の普及・推進に向けてコーディネーターの養成を目的に本研修会を開催します。受講者のレベルに合わせて「基礎研修会」と「フォローアップ研修会」の2つの研修会を設定しています。

「FP継続教育認定単位」研修



一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会

退職準備教育のための研修会

東京会場

コーディネーター養成講座

組合員から退職準備について聞かれても答えられるか不安…

こんなモヤモヤ
解決します!



組合員から退職準備について聞かれても答えられるか不安…

基礎知識はあるけど、年金や税金の最新情報が知りたい!

参加費 3,000円
昼食付

気づき重視の初任者向け講座
基礎研修会

日 時：2018年7月12日(木) 10:00~17:30
会 場：新宿メインスタワー 15階セミナールーム⑥
募集人数：50名
対 象 者：労働組合の役員・担当者・書記局、中小企業SCの事務局長、コーディネーター希望者等
※対象レベルは組合実務初任者、退職準備関連知識に不安のある方、講師未経験者等。

講師プロフィール

- **いちのせ かつみ 氏**
生活経済ジャーナリスト・CFP
株式会社 笑 取締役会長
《専門分野》
生活設計全般。テレビやラジオのコメンテーターをはじめ、講演会やセミナーなどの講師、書籍や雑誌の執筆など。
- **栗本 大介 氏**
CFP®認定者 1級ファイナンシャルプランニング技能士
株式会社エフピーオアシス 代表取締役
生活経済研究所®長野 主任研究員
《専門分野》
生命保険全般と相続発生後の手続き、高齢者の財産管理等。2001年にFPとして独立し、相談業務を経て、現在は年間100回を超す講演を行う。栗本FPスクール主宰。FPI-J.TVにレギュラー出演。

参加費 1,000円

実務ですぐに役立つ！
フォローアップ研修会

日 時：2018年7月20日(金) 13:00~17:00
会 場：新宿メインスタワー 15階セミナールーム⑥
募集人数：20名
対 象 者：当協会の退職準備教育研修会既受講者、全労済生活保障プランナー等
※対象レベルは既に相談・研修等の実務に携わっている方、FP3級以上の知識のある方等。

講師プロフィール

- **関口 邦興 氏**
税理士
新公益法人制度普及・啓発員
(2008年6月6日～2008年11月30日)
(内閣府大臣官房新公益法行政準備室より委嘱)
《主な業務分野》
労働組合等の会計・税務
- **望月 厚子 氏**
ファイナンシャル・プランナー (CFP)
社会保険労務士
(一社)新都市シニア生活サポート代表理事
《専門分野》
社会保険労務士業務 (ご相談・手続き代行)、ファイナンシャル・プランナー業務、成年後見業務、各種セミナー・執筆

今回より、研修会のタイトルを一部変更していますが、「基礎研修会」「フォローアップ研修会」とも、昨年と同様のカリキュラムにて開催します。詳しくは当協会ホームページをご覧ください。

「高年齢者の雇用と年金の接続」—④

慶應義塾大学 経済学部 教授 山田 篤裕

社会政策に残されている課題

これまでの連載で老齢厚生年金の支給開始年齢引上げや改正高齢法は確かに高齢期の就業率を上昇させたが、企業は大幅な再雇用時の賃金切下げにより、継続雇用率を低下させる手段を持っていること、報酬比例部分の支給開始年齢引上げにより雇用と年金の空白期間がある人が増えたこと、年金の繰上げ受給により貧困を回避できている人々がいること、などをみてきました。最終回では、高年齢者雇用と年金に関する、社会政策に残されている課題をみていきましょう。

1. 高齢期の男女間就業率格差

日本の高齢男性の就業率は諸外国と比べ確かに高いとはいえ、高齢女性の就業率は低く、男女間で30%ポイントもの差があります(ウェルフェア2017年夏号 本連載①〈図1〉参照)。もちろん就業するかどうかは個人の自由な意思決定に基づくべきです。ただ、何らかの妨げにより就業できない状況にあるなら、社会政策による対応が必要です。

高齢者の就業率の男女間格差は、その前段である中年期における就業率の男女間格差からきています。近年、急速に改善しているとはいえ、日本女性の就業率を年齢別にみると、子育て期にあたる年齢層で就業率が下がる、いわゆるM字型カーブを未だ描いています。M字型の谷が深い(子育て期での就業率の低下幅が大きい)国ほど、高齢期の男女間の就業率格差は大きく(高齢女性の就業率は低く)、日本もその例外ではありません。

高齢期の女性の就業促進には、子育て期にあたる年齢層での就業継続が重要です。今後とも保育園の待機児童問題や長時間労働問題を是正し、仕事と育児の両立を一層推進し、M字型の谷を無くしていく社会政策が必要です。

また、M字型というのは就業率でみた場合であり、女性の正規雇用比率をみると、年齢に対し逆V字型を描きます。つまり、子育てが一段落した後、労

働市場に復帰する女性は非正規雇用がほとんどで、このことが男女間での賃金格差、被用者保険の適用格差の要因ともなっています。

2. 仕事と介護の両立

長期トレンドとして、高年齢者の就業率は上昇し、男女間の就業率格差は縮小しています。しかし、今後、家族介護問題によりこのトレンドは逆転する恐れがあります。総務省「就業構造基本調査(平成24年)」によれば、家族介護をしている雇用者は240万人いて、とくに55~59歳男性で8%、女性では13%と高くなっています。また過去5年間に介護・看護を理由として離職した人は49万人いて、2025年時点で推定される介護人材の不足分38万人をすでに上回っています。さらに厚生労働省「中高年者縦断調査」を用いた筆者の最近の研究(山田・酒井 2016)でも、若い出生コーホートほど、家族介護をする人の割合は高まっています。

厚生労働省「平成24年版 働く女性の実情」に示されている調査結果によれば、家族介護をする雇用者の中、勤務先に求める支援として「介護休業の取得上限日数や取得上限回数の引き上げ」を挙げる人は1割しかいません。一方、「残業をなくす／減らす仕組み」や「入社・退社時刻を自分の都合で変えられる」を挙げる人は3割もいて、最も必要度の高い施策です。

昨年(2017年)1月1日に改正育児・介護休業法が施行されました。介護休業の分割取得や介護休暇が半日単位で取得できるようになったことなど以外に、介護の必要がなくなるまで、残業免除されるようになったことは、必要度の高い施策の実現化として評価できます。

しかし、まだ社会政策によって仕事と介護の両立を推進していく余地はあります。例えば介護デイサービスの一般的な提供時間は8時間ですが、フルタイムで8時間働く場合、休み時間1時間を含め9時間、

通勤で片道1時間とすると合計11時間必要です。保育所の基本的な開所時間は11時間ですから、例えば介護デイサービスも同じ時間が標準的に提供されなければ、いくら残業免除されても、フルタイム就労で仕事と介護を両立させることは困難です。

3. 厚生年金の適用拡大と貧困削減

稲垣(2013)の推計によると、生活扶助基準未満の所得しかない高齢者の比率(貧困率)は、現在1割弱ですが、今後40年間で2割に倍増します。とくに男性と比べ、女性は就業率が低く、非正規雇用者比率も高く、賃金は低いため、また遺族厚生年金や第3号被保険者の恩恵を受けられる専業主婦は女性の3割未満にとどまるため、公的年金額は低水準です。さらに将来、未婚率・離別率が上昇する結果、高齢女性の4人に1人が貧困になると推計されています。

別の稲垣(2015)の推計によると、将来的な貧困削減には厚生年金の適用拡大が有効です。それも厚生年金が適用されていない1,500万人の中、週20時間以上の短時間労働者(220万人)を適用するような中途半端な拡大ではなく、一定以上の収入のある全雇用者を対象(1,200万人)とした適用拡大が有効です。

例えば2024年4月に1,200万人に適用拡大すると、年金財政は改善し、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了でき、その恩恵は1,200万人だけでなく全高齢者に波及するため、将来貧困になると推計されている4人に1人が貧困を回避できます。また、こうした全面的な適用拡大は、厚生年金など被用者保険の適用対象外となる非正規労働者を増やそうとする、企業の歪んだインセンティブ是正にもつながります。

4. まとめ:今後の社会政策の課題

連載でみてきた高齢者雇用と年金に関する、社会政策に残されている課題は4点あります。

第一に、企業が再雇用時の賃金の大幅切下げ

により高齢者に就業を断念させることのないよう、雇用と年金に空白ができないよう、同一労働・同一賃金の原則に基づき、再雇用時の不公正な賃金切下げを禁止することが重要です。これにより生産性の高い高齢者がより多く企業に留まるようになり、企業にとっても高齢者雇用のメリットはより大きくなります。

第二に、従来のように、年金制度改革の後追いで高齢者の雇用政策を進めるのではなく、「あるべき社会」に向かって雇用政策の方が率先すべき時代がきています。65歳以上の継続雇用環境の整備により、マクロ経済スライドによる年金給付水準低下を埋め合わせるための、厚生年金の繰下げ支給の積極活用も可能になります。繰下げ時に受給できなくなる加給年金分の事後的な支給、あるいはプログラム法のように寿命の伸びに自動連動した雇用確保措置上限年齢引上げも選択肢です。上限年齢引上げには長期間を必要とするにもかかわらず、政治的葛藤を回避するため、常に将来に先送りされる傾向が強く、そうしたモラトリアムを避ける政策が必要です。

第三に、仕事と育児の両立だけでなく、介護との両立も可能になるよう、少なくとも子育て支援のような、家族介護者のフルタイム就労も前提にした介護サービスの充実が重要です。

第四に、貧困による高齢者の就労促進を避けるため、厚生年金の適用拡大を大胆に進めることが重要です。これは年金財政・給付水準の改善にも、事業主負担分の社会保険料支払い回避のため、非正規雇用を増大させてきた企業の歪んだ雇用インセンティブ是正にもつながります。

〈参考文献〉

稲垣誠一(2013)「高齢者の同居家族の変容と貧困率の将来見通し:結婚・離婚行動変化の影響評価」『季刊社会保障研究』48(4):396-409。

稲垣誠一(2015)「年金改正・物価上昇が将来の高齢世帯の貧困にもたらす影響」『貧困研究』15:34-44。

山田篤裕・酒井正(2016)「要介護の親と中高齢者の労働供給制約・収入減少」『経済研究』191:183-212。

【執筆者紹介】山田 篤裕 氏(慶應義塾大学 経済学部 教授)

専門は社会政策論、社会保障論、労働経済学。慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程(博士、経済学)。国立社会保障・人口問題研究所、経済協力開発機構、慶應義塾大学経済学部専任講師、助教授を経て、2012年より現職。

「社会保障講座」—④

社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー 望月 厚子

病気療養と仕事の両立をする方法

1. 働き方改革は自分の働き方を考えること

今、「働き方改革」がキーワードになっています。

働き方改革=長時間労働の抑制・年次有給休暇の取得促進と思われがちですが、実はそれだけではありません。

私たちの中には子育て中の人、家族を介護している人、がんや糖尿病、うつ病などの病気療養中の人もいらっしゃいます。

それぞれの事情に合った働き方を考えることも働き方改革のひとつだと思います。

今回、その中でも「病気治療と仕事の両立」について考えてみましょう。

例えば、長期間療養が必要な病気にかかった場合、思うように働くことができず、会社を退職して、治療に専念しなければと考える人がいらっしゃいます。

ですが、会社を辞めてしまうと、収入が激減してしまい、日常生活費や子どもの教育費、住宅ローンの返済などが立ち行かなくなることが多々あります。

病気や治療の過程で仕事を続けることが難しいこともあります。会社のサポート制度や公的保障などを知っておけば、収入が激減するリスクを軽減することができます。

厚生労働省は平成28年2月に「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表しました。

このガイドラインではがん、脳卒中、心疾患、糖尿病などの疾病を抱える人が治療と職業生活が両立できるように、会社に対して就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮など治療に配慮する取り組みを促しています。

特に「がん」については留意すべき事項をとりまとめており、「がんと診断された者の中には、精神的な動揺や不安から早まって退職を選択する場合があります」というメンタル面での留意点を掲げています。

国立がん研究センターの調査(平成23年)による

と、年間約85万人が新たにかんと診断され、うち約3割が就労世代ということです。

厚生労働省のガイドラインでは仕事上の理由で適切な治療を受けることができないケースがみられると指摘しています。

内閣府が患者に対して行った調査(平成28年)で、「働くことが可能で、働く意欲のあるがん患者が働き続けるようにするためにはどのような取り組みが必要であるかの質問には「病気の治療や通院のために短時間勤務が活用できること」が52.6%、「1時間単位の休暇や長期の休暇が取れるなど柔軟な休暇制度」が46.0%(複数回答)と勤務先のサポート体制が必要不可欠になっています。

2. 治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備のためには

従来、不治の病や治療方法が確立していなかった疾病も診断技術や治療方法の進歩により、「不治の病」から「長く付き合う病気」に変化しつつあります。

ガイドラインでは仕事をしながら治療を続けることが可能な状況を作るために、下記のような取り組みを紹介しています。

これらの導入は法律上義務化されていませんが、各企業が導入することで仕事を続けながら、治療を続ける環境が整うと思います。

【時差出勤制度】

始業および終業の時刻を変更することにより、身体に負担のかかる通勤時間帯を避けて通勤するといった対応ができます。

【短時間勤務制度】

療養中・療養後の負担を軽減すること等を目的として、所定労働時間を短縮する制度です。

【在宅勤務(テレワーク)】

パソコンなどの情報通信機器を活用した場所にとられない柔軟な働き方。自宅で勤務することに

より、通勤による身体への負担を軽減することができます。

3. 公的保障は？

病気治療と仕事の両立については健康保険などの公的な保障もありますので、いくつかご紹介しましょう。

【健康保険の傷病手当金】

会社員が業務外の病気やケガの療養で仕事を休み、その間、給与の支給がない(あるいは一部のみ支給)、会社を連続3日間以上休んだなどの要件をすべて満たすと、4日目以降、休んだ日1日あたりに傷病手当金が支給されます。

傷病手当金1日あたりの金額は次の計算方法で計算します(図1参照)。

支給される期間は最長1年6ヵ月です。

例えば、給与30万円の人は休んだ日1日あたりの支給額が6,667円です。

治療のため、会社を30日間休み、その間無給の場合、約18万円(最初の3日間は支給なし。6,667円×27日分)支給されます。

傷病手当金は退職後も一定の条件を満たせば、在職中から引き続き、受給することができます。

〈図1〉 傷病手当金の計算方法

$$\left[\frac{\text{支給開始日(注)の以前12ヵ月間の各標準報酬月額を平均した額}}{\div 30日} \times (2/3) \right]$$

(注)支給開始日とは、一番最初に傷病手当金が支給された日のことです。

給与の支払いがあっても、上記計算式で計算した傷病手当金の額よりも少ない場合は、その差額分が支給されます。

【高額療養費制度】

高額療養費とは、医療機関や薬局の窓口で支払う医療費が1ヵ月(その月の1日から末日まで)で上限額(自己負担額)を超えた場合、その超えた額を支給する制度です。

公的医療保険(健康保険組合、協会けんぽ、国民健康保険)の制度です。

例えば、総額100万円の保険診療を受けた場合、病院での自己負担額は30万円(3割負担)ですが、医療費が一定額を超えたら、高額療養費制度が適用されるため、実際の自己負担額は87,430円(給与30万円のケース)になります(図2参照)。

さらに、会社の健康保険組合には付加給付制度

(後述)として上乗せ分を設けている場合もあり、最終的な自己負担額は87,430円より少ないこともあります。

〈図2〉 高額療養費制度

【70歳未満の場合：平成27年1月診療分からの適用】

所得区分	自己負担限度額	多数該当
①区分A (標準報酬月額 83万円以上の方)	252,600円 +(総医療費-842,000円)×1%	140,100円
②区分B (標準報酬月額 53万~79万円の方)	167,400円 +(総医療費-558,000円)×1%	93,000円
③区分C (標準報酬月額 28万~50万円の方)	80,100円 +(総医療費-267,000円)×1%	44,400円
④区分D (標準報酬月額 26万円以下の方)	57,600円	44,400円
⑤区分E(低所得者) (被保険者が市区町 村民税の非課税者等)	35,400円	24,600円

注：上記は70歳未満の方に適用。70歳以上は別途基準あり。

注：「区分A」または「区分B」に該当する場合、市区町村民税が非課税であっても、標準報酬月額での「区分A」または「区分B」の該当となります。

注：多数該当とは高額療養費制度で払い戻しを受けた月数が1年間(直近12ヵ月間)で3月以上あった場合、4日目(4回目)から自己負担限度額がさらに引き下げられる制度です。

【障害年金】

公的年金には不慮の事故や病気やケガで障害を負い、日常生活や仕事などが制限されるようになった場合に支給される障害年金があります。

障害年金の支給対象は幅広く、肢体不自由といった外部障害、がんや糖尿病といった内部障害、うつ病などの精神障害も対象になります。

受給するには一定期間以上保険料を納付していることなどの要件があります。

国民年金の被保険者の場合は障害基礎年金1級または2級、厚生年金の被保険者は障害厚生年金1級~3級の年金を受け取ることができます。

障害厚生年金1級・2級に該当する場合は、障害基礎年金も併せて受け取ることができます。

支給される年金額は、加入していた年金や障害の程度、配偶者の有無や子どもの人数などによって異なります(図3参照)。

例えば、50歳の会社員(妻あり、厚生年金加入期間27年、平均報酬38万円)で2級の障害年金に該当した場合は年額約168万円が支給されます。

〈図3〉 障害給付について

	1級障害	2級障害	3級障害
厚生年金保険	障害厚生年金 (1級) 配偶者の 加給年金額	障害厚生年金 (2級) 配偶者の 加給年金額	障害厚生年金 (3級)
国民年金	障害基礎年金 子の加算額	障害基礎年金 子の加算額	

注：初診日に加入していた公的年金制度（国民年金、厚生年金保険）によって支給される年金が決まります。

注：3級の障害厚生年金には国民年金からの支給はありません。3級の障害厚生年金よりも軽い障害の場合は障害手当金が一時金で支給されます。

出所：全労済協会ホームページ。

① 障害基礎年金の額（平成30年度価額）

〈障害基礎年金の額〉

1級	974,125円+子の加算額
2級	779,300円+子の加算額

注：障害基礎年金の額は被保険者期間にかかわらず、定額です。

〈子の加算額〉

子の人数	加算額（年額）
第1子・第2子	各 224,300円
第3子以降	各 74,800円

② 障害厚生年金の額（平成30年度価額）

〈障害厚生年金の額〉

障害の程度	支給される年金および手当金の額	
	障害厚生年金・障害手当金	障害基礎年金
1級障害	(報酬比例の年金額)×1.25+配偶者の加給年金額 (224,300円)	974,125円 + 子の加算額
2級障害	(報酬比例の年金額)+配偶者の加給年金額 (224,300円)	779,300円 + 子の加算額
3級障害	(報酬比例の年金額) 584,500円に満たない場合は584,500円	—
障害手当金 (一時金)	(報酬比例の年金額)×2 1,169,000円に満たない場合は1,169,000円	—

注：1級および2級の障害厚生年金にはそれぞれ1級および2級の障害基礎年金が同時に支給されます。

注：1級および2級の障害厚生年金には65歳未満の配偶者で一定条件を満たしている場合、「配偶者加給年金額」224,300円（平成30年度価額）が上乗せ加算されます。

注：報酬比例の年金額は厚生年金保険の被保険者期間が300月未満の場合、300月とみなして計算します。

【健康保険組合の付加給付制度】

大手企業などの健康保険組合では、入院などで医療費が高額になった場合に法定給付以上の医療費の自己負担額軽減制度や、傷病手当金の支給期間を延長する制度など独自の制度を設けていることがあります。

病気になってから慌てないように、各種勤務制度（就業規則等）や健康保険組合の付加給付制度の内容、公的な保障などをチェックしておくとういでしょう。

また、ご自分やご家族が加入している共済制度や生命保険などの保障内容も併せて確認しておきましょう。

【執筆者紹介】 望月 厚子 氏（社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー）

大手生命保険会社、独立系FP会社を経てフリーに。年金、資産運用、保障設計、住宅ローン等の相談業務、新聞・雑誌等への原稿執筆、各種セミナーの講師を務めている。

「雇用就業形態の多様化と労働法の課題」—③

中央大学 法学部 教授 川田 知子

有期契約労働に関する法規制

1. はじめに

日本では、一般的に、正社員は、定年まで働く期間の定めのない労働契約（無期労働契約）によって雇用されているのに対して、パート・アルバイト・嘱託などの非正規労働者の多くは、6ヵ月や1年など期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で雇用されています。

有期労働契約は期間の満了により契約が終了します。そのため、使用者は、有期労働契約の期間が満了する際に、契約を更新することもできますし、更新を拒否すること（雇止め）もできます。実務においては、労働者が有期労働契約を反復更新して長期間働いた後に雇止めされるケースが多く、問題になっています。また、非正規労働者は、有期労働契約であるというだけで、正社員と比べて労働条件が低いことやキャリアを形成することができないなどの問題も抱えています。

そこで、有期契約労働者の雇止めに対する不安を解消し、期間の定めのあることによる不合理な労働条件を是正するため、平成24年に改正された労働契約法は、①有期労働契約の無期労働契約への転換、いわゆる「無期転換ルール」（労契法18条）、②雇止め法理（同19条）、③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（同20条）という3つのルールを規定しました。今回は労契法18条と19条について紹介します。

2. 無期転換ルール(労契法18条)

(1) 労働者の申込み

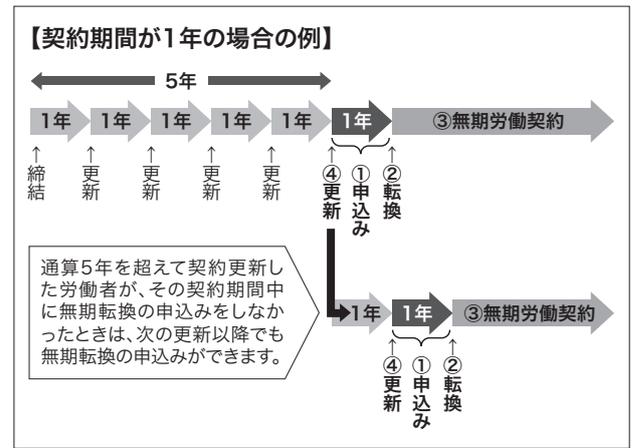
「無期転換ルール」は、同一の使用者との間で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、有期契約労働者の「申込み」により、無期労働契約に転換できるルールのことです。

図1を見てください。契約期間が1年の場合、有期契約を更新して5年を超えると、労働者は無期転換を申込みことができます。労働者から申込みを受

けた使用者は、この申込みを「承諾」したものとみなされますので、それを拒否することはできません。

無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

〈図1〉

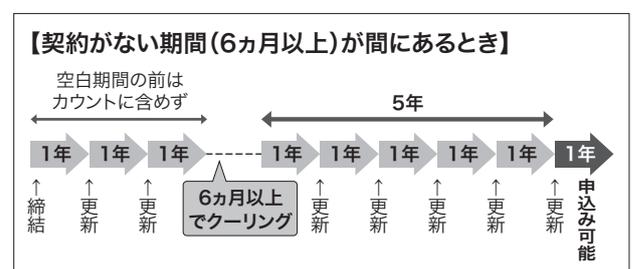


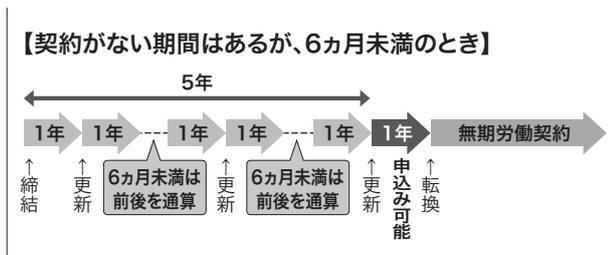
(2) 通算契約期間のリセット(クーリング)

2つ以上の有期労働契約が反復更新されているときは、連続性があるので、契約期間が通算されます（労契法18条1項）。反対に、各契約期間の間が6ヵ月以上空いている場合は、連続性がないので、それ以前の契約期間は通算されません（同条2項）。この6ヵ月以上の空白期間を「クーリング期間」といいます。

図2を見てください。例えば、1年の有期労働契約を2回更新して3回目の契約期間満了後に、6ヵ月以上のクーリング期間をおき、その後再び1年の有期労働契約を締結する場合には、クーリング期間前の期間は通算契約期間にカウントされません。

〈図2〉





カウントの対象となる有期労働契約の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があれば、それ以前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません。例えば、通算対象の契約期間が2ヵ月以下の場合は、空白期間が1ヵ月以上あれば、契約期間の通算がリセットされます(図3参照)。

〈図3〉

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2ヵ月以下	1ヵ月以上
2ヵ月超～4ヵ月以下	2ヵ月以上
4ヵ月超～6ヵ月以下	3ヵ月以上
6ヵ月超～8ヵ月以下	4ヵ月以上
8ヵ月超～10ヵ月以下	5ヵ月以上
10ヵ月超～	6ヵ月以上

(3) 無期転換後の労働条件

無期転換後の労働条件について、期間の定めを除く労働条件(賃金、労働時間、業務内容等)は、就業規則、労働協約、労働契約など「別段の定め」がない限り、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一のものとされています(労契法18条1項後段)。例えば、従前の有期労働契約が時給1,200円であれば、無期転換後も時給1,200円のまままで良いということになります。

「別段の定め」があれば、無期転換前後の労働条件を変更することもできます。そのため、使用者が「別段の定め」を設けて、無期転換申込みをした労働者の労働条件を不利に変更すること(例えば、無期転換前後で職務内容が変わらないのに賃金などの労働条件を低下させるとか、労働者が配転に応じられないことを承知で無期転換後に必要性もない配転条項を設けるなど)が考えられます。しかし、無期転換ルールの趣旨を阻害する場合や、公序良俗に反する場合には、そのような労働条件の

変更は無効と判断される可能性があるので注意が必要です。

(4) 無期転換ルールの影響

通算契約期間のカウントは、平成25(2013)年4月1日以降に有期労働契約を締結・更新された有期労働契約が対象になります。そのため、5年後の平成30(2018)年4月1日から、労働者は使用者に対して無期転換の申込みができるようになります。

労働者が無期転換を申し込んだ場合、使用者はそれを拒否することができません。そのため、有期労働者を多く抱える企業では、無期転換を防ぐために雇止めする動きが出ています。これは「2018年問題」といわれています。

無期転換ルールは、有期契約労働の雇用の安定や濫用的利用の抑制のために制定された制度ですが、有期契約労働者の保護のためだけではありません。企業にとっても、「意欲と能力のある労働者を安定的に確保しやすくする」「長期的な人材活用戦略を立てやすくなる」などのメリットもあります。人材不足が叫ばれる中、有能な人材の定着を図るためにも、無期転換を有効に活用することが企業にとって重要な課題となるでしょう。

3. 雇止め法理の法定化(労契法19条)

(1) 最高裁の判例法理(雇止め法理)

前述したように、有期労働契約が反復更新された後の雇止めをめぐるトラブルが多く見られます。反復更新された有期労働契約の雇止めについて、最高裁は、「解雇権濫用法理」*を類推するなどして、雇止めを制限してきました。東芝柳町工場事件最高裁判決(最一小判昭和49・7・22民集28巻5号927頁)は、有期労働契約が期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していた場合には、解雇に関する法理を類推すべきであると判示しました。また、日立メディコ事件最高裁判決(最一小判昭和61・12・4労判486号6頁)は、有期労働契約の期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、解雇に関する法理が類推されるものと解せられると判示しました。

＊「解雇権濫用法理」とは、使用者による労働者の解雇は、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当性を欠く場合には、権利の濫用として無効になる、とするものです。現在では、労契法16条において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したも
のとして、無効とする。」と規定されています。

(2) 労契法19条

労契法19条は、最高裁によって確立された雇止め法理を明文化したものです。同条によると、雇止めが制限されるのは、有期労働契約が反復更新されたことによって、①更新拒否が社会通念上解雇と同視できる場合(同条1号)、または、②当該労働者に更新を期待する合理的な理由がある場合、のいずれかに該当するときです。①は東芝柳町工場事件最判、②は日立メディコ事件最判にそれぞれ対応するものです。

この①②のいずれかに該当する場合、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときは雇止めが認められません。この場合、労働者が有期労働契約の更新または締結の申込みを行えば、「使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされます。つまり、有期労働契約を締結したことになります。

労契法19条は最高裁の判例法理を明文化したもので、①②の判断にあたっては、これまでの裁判例の積み重ねに倣って判断することになります。具体的に、当該雇用の臨時性・常用性、更新の

回数や雇用の通算期間、更新の手続き、雇用継続の期待をもたせる言動・制度の有無などの諸事情を考慮したうえで、契約更新に合理的な期待があるか否かを判断することになっています。

(3) 最近の傾向

近年、有期労働契約における「不更新条項」や「更新限度特約」が問題になっています。「不更新条項」は、有期労働契約の契約更新の際に、「今回の更新が最後で、次回は更新しない」ことをあらかじめ合意しておくことをいいます。また、「更新限度特約」は、有期労働契約を締結する際に、更新の回数の限度をあらかじめ合意しておくことをいいます。

裁判例の中には、不更新条項や更新限度特約の有効性を認め、ある程度更新がなされている場合でも、雇止めを有効と判断するものがあります。他方、労働者が継続雇用を希望していることが明らか場合には、労働者が不更新条項付きの契約書に単に署名・押印しただけでは、雇止めに対する合意が認められないとして、雇止めを無効とした裁判例もあります。

今後、使用者は、不更新条項や更新限度特約が付された契約書を単に取り交わすだけでなく、客観的に雇止めの必要性があることを労働者に誠実に説明して、労働者自らの意思で契約書に署名・押印させるなど、慎重な対応が求められることになるでしょう。

〈出典〉

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「労働契約法改正のあらまし」

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf

【執筆者紹介】川田 知子 氏(中央大学 法学部 教授)

専門は労働法。中央大学大学院法学研究科民事法専攻博士後期課程単位取得満期退学。

中央大学准教授を経て、2016年4月より現職。

「日本の医療・社会保障を語る」①

東京医療保健大学 医療保健学部 客員教授 辻 泰弘

日本の医療の現状と課題

1. 諸外国の医療の現状

およそ人間の営みの本質は「幸せの追求」にあると言えるのではないだろうか。そして、人間の「幸せ度合い」はその人が接し得る医療の程度によっても大きく左右されるものだと私は考えている。日本の医療を考えるにあたり、近年報じられている世界各国の医療の実情が大きな示唆を与えてくれる。それらの報道を下記に列挙し、寸評を加えると、

〈イギリス：税方式＝税を財源とするもので国民全体を対象とする〉

「『ゆりかごから墓場まで』と言われ、公的医療のモデルとなった無料の国家医療制度NHSも、予算削減でサービスが劣化し、注射1本打つにも何週間も待たされる。だが、裕福な層はこうした事実の影響は受けない。高額な医療費を払って私立病院を使うことができるからだ。」(2017年9月22日 朝日新聞「命の格差 広がる英国」英国在住 ブレイディみかこ氏)

「日本で認められているオプジーボの肺がん向けの使用は、まだ認められていない。」

(2017年2月9日 朝日新聞「英は延命年数指標」)

イギリスの医療が国民のニーズに十分応えきれなくなっている実情を赤裸々に伝えている。

〈アメリカ：社会保険方式＝社会保険料を納付する者を対象とする〉

「オバマケアはこれまで無保険だった低所得者に保険加入への道を開くとともに、健康状態の優れない人の加入も増やした。この結果、保険金の支払いが膨らんだ医療保険会社の収支は悪化し、オバマケア保険から手を引く保険会社が後を絶たない状態に陥っている。」(2017年7月5日 日本経済新聞「オバマケア、消滅の危機」)

5,000万人に上った無保険者をなくすことを目的に2013年10月から導入されたオバマケアは国民全員に医療保険への加入を義務づけ、国民皆保険を目標としたものであったが、内容は公的保険ではなく、

公的補助によって民間保険(営利を目的とする)への加入を促すものであった。トランプ政権による見直しによって2,000万人以上が保険を失うと見込まれるが、その見直しを待たず保険会社の収支悪化による撤退でオバマケアは消滅の危機に瀕している。

〈ドイツ：社会保険方式〉

「社会保障ではSPD(社会民主党)が医療保険を国民皆保険制度に一本化し、私的保険を廃止することを訴えているのに対し、キリスト教民主・社会同盟は私的保険の継続を求める。」(2018年1月8日 朝日新聞「独2大政党、連立に難題」)

「(ドイツ)社民党執行部は…医療サービス格差の原因とされる公的医療保険と私的保険の格差解消…を強く主張した。」

(2018年2月7日毎日新聞「独 連立交渉が難航」)

ドイツでは一定所得以上の被用者、自営業者等は公的医療保険が強制適用でなく、民間医療保険への加入が義務づけられている。全国民に対する公的保険による国民皆保険ではない。

〈中国：社会保険方式〉

「13億人が暮らす中国は、今もなお都市と農村の貧富の差が激しい。農村出身の低賃金労働者が都市部の成長を支える構図だが、都市戸籍を持たない彼らに住み続ける権利はない。」

(2018年1月3日 朝日新聞「幸せのかたち 中国」)

中国では、2億人を超えるといわれる出稼ぎ労働者は医療の公的サービスを受けることができず、医療技術に疑問符のつく「闇の診療所」に頼るしかないのが現実のようである。

〈ロシア：社会保険方式〉

「昨年6月、プーチン大統領が国民の質問に答える恒例のテレビ番組『直接対話』。生中継で注目を集めたのが、…Sさんの『直訴』だった。誤診のため、がんと分かったときは最も進んだ『ステージ4』。町では医療施設が次々と閉鎖され、専門医が不

足。病気の早期発見が難しい現状を訴えた。プーチン氏は自らの父にも同様の経験があったと告白。『希望を失わないで。個人的にあなたを助ける』と約束。その後、Sさんは体調が悪化したが、ロシア緊急事態省の飛行機でモスクワに運ばれ、緊急手術を受けた。普通の国民には『雲の上』の待遇だった。」「昨年精密検査でステージ4のがんと判明したMさんはその1年前に3ヵ月で体重が14キロ減ったのに、医師は『体重が減ってよかった』と笑っただけだった。だが、番組でのプーチン氏の一言で住民と行政の力関係は逆転した。番組の直後、知事は病院に駆けつけ過去の『怠惰』を非難する患者に善処を約束した。」「医師不足や病院整備の遅れはロシアの地方ではどこにでもある問題。…財源や人材の不足から対処がままならないのが実情だ。」(2018年1月30日 朝日新聞「プーチン帝国 人気獲得へ『直訴』を解決」)

このようなロシアの医療の実情については、同記事においてモスクワ特派員が「国の富の分配という根本的な原因を放置したままでは、いくらプーチン氏が一つひとつの『直訴』に応えても問題の解決にはならない。」といみじくも指摘しているが、まさにその通りであろう。ちなみに、ロシアの平均寿命は70.5歳。世界183ヵ国の中で北朝鮮に次ぐ110番目である。(表1(本稿の末尾掲載)参照)

〈スウェーデン: 税方式〉

長らく日本が福祉国家のモデルと仰ぎ見てきたスウェーデンにおける医療の実情について、渡邊芳樹・元スウェーデン大使は、「お医者さんは懇切ていねいで腕も良い。でも、死の危険があるような場合のほかは、なかなか会えません。私が顎を骨折した時、救急部門で医師が出てくるまで7時間待たされました。盲腸で駆け込んだ大使館職員は4時間待ちでした。予算の制約があることに加え、医師が勤務時間以外は働かないので、どんどん後回しにされがちです。」(2013年11月1日 読売新聞「高福祉・高負担の国 変容」)

「見直しを求める声はあって、国は2010年、基本ルールを法制化しました。地区の一般医に診てもらうまで7日で、90日待てば専門医に会え、さらに90日待てば専門医の手術などが受けられる—ことを保障する内容です。」(2014年1月18日 毎日新聞「福

祉大国は今」)と語っている。

近くの医者には1週間、専門医には3ヵ月、専門医の手術には半年待つこともあるという医療の実態は、保険証1枚あれば全国いつでもどこでも医者にアクセスできる日本から見れば考えられない遅さである。

2. 世界に冠たる日本の医療制度

日本においても、昭和初期の農村では盲腸の手術に農民の約4年分の収入が必要で、凶作が相次ぐ中、医療費のため田畑を手放して小作人にならざるを得ない人々、手放す土地もなく娘を身売りさせなければならぬ人々も少なくなかったのである。ほんの一昔前の日本でも国民が医療に接することが極めて困難であったことに思いを致せば、今日、日本の国民1人が医師の診察を受ける回数(年間12.9回)がOECD諸国平均(6.6回)のほぼ2倍であることが示すような、国民が医療に接しやすい状況が整っていることがもたらす恩恵の深さは語り尽くせぬものがある。世界一の平均寿命や乳児死亡率の低さもその1つの姿である。(表1、表2参照)

〈表2〉 乳児死亡率(出生千対)の国際比較

日本	アメリカ	スウェーデン	イギリス	フランス	ドイツ
2015年	2014年	2014年	2014年	2014年	2014年
1.9	5.8	2.2	3.9	3.3	3.2

出典:平成29年 我が国の人口動態(厚生労働省政策統括官)

さらに、前述のように諸外国において国民全員が適時適切な公的医療サービスの恩恵に浴し得ていない現状を見ると、日本の医療保険制度のすばらしさをあらためて痛感する。それは、国民健康保険法が第5条で日本に居住する者を全て国民健康保険の対象とし、第6条で健康保険の被保険者、共済組合の組合員などをそれから適用除外とする形をとることにより、公的医療保険の対象から漏れる国民が1人も出ないように設計されていることで成り立っている。これによって、日本の医療保険制度は完全な形での「皆保険」たり得ているのである。

また、今日、がんの免疫治療薬「オプジーボ」は世界60ヵ国以上で承認されているものの、日本のように誰もが少ない負担でその恩恵に浴せる国は稀有である。日本においては有効性、安全性が確認された医療技術は遅滞なくそのまま保険の対象とし

て収載(追加登録)し、全ての国民に最適最良の医療が提供され得る体制を常にとってきたが、そこまでやり尽くしてきた国は他に例を見ない。「国民皆保険」、「フリーアクセス」、「現物給付(3割の自己負担で医療サービスが受けられる)」、また、「医薬品・医療技術の承認がほぼイコール保険収載」という日本の医療保険制度の長所が国民の幸せを医療面から確実に支えてきた。まさに、日本の医療制度が「世界に冠たる」と言われる所以である。

問題は、このような日本の医療保険制度のすばらしさが国民に正当に評価・認識されておらず、その「有り難さ」が十分に実感されていない面があることである。国民の幸福の最大化のためには、これからも日本の医療制度の基本とその長所を維持・継続していかなければならないが、そのためには国民の深い理解、支え合いの精神、確固たる意思が不可欠である。

3. 日本の医療が当面する課題

2017年9月13日公表の「平成27年度 国民医療費の概況」によれば、平成27(2015)年度の国民医療費は42兆3,644億円、前年度比1兆5,573億円(3.8%)の増加となった。国民医療費は、公費(国税・地方税)が4割弱、保険料が5割弱、患者負担等が1割強という割合で国民負担により支えられている(うち国庫負担(国税による負担)は約11兆円)。(表3参照)

このように医療費が増高し続ける状況に対して、その過剰な増加に歯止めをかけるための努力が必要であることはいうまでもない。しかし、医療費の大幅な抑制・削減については、ともすればその必要性が安易に語られがちであるが、その意味するところは国民福祉を大きく後退させることにつながりかねないもので、現実に具体的な形で突き詰められた時、そのような政策が国民からの支持を得ることはないのであろう。今や超高齢社会の進行、医療の高度化、画期的な医薬品の開発などともなう医療費の増高は不可避であり、その現実から決して逃げることなく、国民医療に要する財源を確保することが必要であり、その覚悟が求められる。

この点に関わる国民の意識を見るならば、内閣府の国民生活に関する世論調査(2017年8月26日公表)では、「今後、政府はどのようなことに力を入れる

べきか」との問い(複数回答)に対して、最も多かったのは「医療・年金等の社会保障の整備」(65.1%)であった。また、「平成29年版 厚生労働白書(2017年10月24日 閣議報告)」では、国民の4割以上が現行の社会保障の給付水準の維持・引き上げを望み、約6割の国民が何らかの形での負担増をやむを得ないものと考えていることが示されている。(図1参照)

〈表3〉国民医療費の年次推移

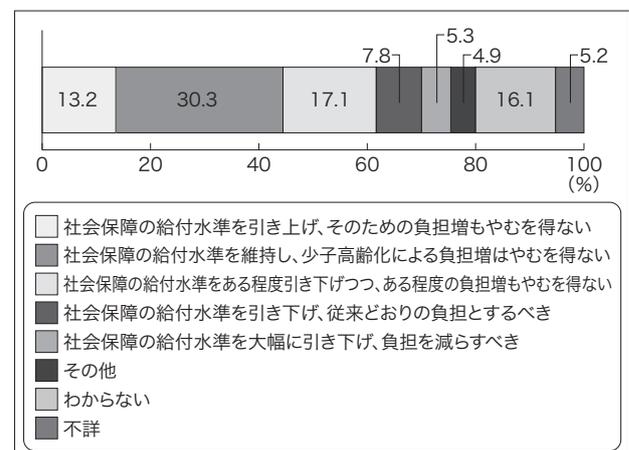
年度 (平成)	国民医療費 (億円)	対前年度増加額 (億円)
20	348,084	6,724
21	360,067	11,983
22	374,202	14,135
23	385,850	11,648
24	392,117	6,267
25	400,610	8,493
26	408,071	7,461
27	423,644	15,573

財源別国民医療費

財源	平成27年度	
	国民医療費 (億円)	構成割合 (%)
総数	423,644	100.0
公費	164,715	38.9
国庫	108,699	25.7
地方	56,016	13.2
保険料	206,746	48.8
事業主	87,299	20.6
被保険者	119,447	28.2
その他	52,183	12.3
患者負担(再掲)	49,161	11.6

出典:平成27年度 国民医療費の概況(2017年9月13日 厚生労働省公表)

〈図1〉今後の社会保障の負担と給付の在り方に関する意識調査の結果



出典:平成29年版 厚生労働白書(2017年10月24日 閣議報告)

このような国民の意識、良識ある大局観をしっかりと受けとめ、政策当局は社会保障財源の確保に努めなければならない。

同時に、昨今、「成長戦略」の名の下に医療分野における規制緩和が声高に叫ばれ、医療そのものの産業化の方向が模索され、追求されようとしているが、医療は営利目的ではないという理念のタガが外され、利潤追求本位の医療が容認されることになるならば、金持ちだけが良い医療を受けられる「金

の切れ目が命の切れ目」の様相が広がり、国民医療に格差が生まれ、ひいては社会全体の格差の拡大にも繋がっていくことが強く懸念される。生命・医療・労働・安全・衛生・環境などの領域における規制は、人間存在の基本に関わるいわゆる社会的規制であり、それらに対する無原則な規制緩和は人間の幸せをもたらすことに繋がるものではない。これからの医療を考えるとき、このことは深く肝に銘じなければならない。

〈表1〉世界各国の平均寿命

順位	国名	平均寿命 男女(歳) (2015年)	順位	国名	平均寿命 男女(歳) (2015年)	順位	国名	平均寿命 男女(歳) (2015年)	順位	国名	平均寿命 男女(歳) (2015年)	順位	国名	平均寿命 男女(歳) (2015年)
1	日本	83.7	35	カタール	78.2	66	セントルシア	75.2	99	モルドバ	72.1	131	トルクメニスタン	66.3
2	スイス	83.4	36	クロアチア	78.0	67	ブラジル	75.0	100	バヌアツ	72.0	133	ガイアナ	66.2
3	シンガポール	83.1	37	アルバニア	77.8	67	マレーシア	75.0	101	ガアテマラ	71.9	134	ルワンダ	66.1
4	オーストラリア	82.8	37	パナマ	77.8	67	ルーマニア	75.0	102	バングラデシュ	71.8	135	ガボン	66.0
4	スペイン	82.8	39	ブルネイ	77.7	70	レバノン	74.9	103	スリナム	71.6	136	ナミビア	65.8
6	アイスランド	82.7	40	エストニア	77.6	70	スリランカ	74.9	104	ウクライナ	71.3	137	ボツワナ	65.7
6	イタリア	82.7	41	ポーランド	77.5	70	タイ	74.9	105	トリニダード・トバゴ	71.2	137	ラオス	65.7
8	イスラエル	82.5	42	ボスニア・ヘルツェゴビナ	77.4	73	アルメニア	74.8	105	トルクメニスタン	71.2	137	イエメン	65.7
9	フランス	82.4	43	アラブ首長国連邦	77.1	73	コロンビア	74.8	106	キルギス	71.1	140	マダガスカル	65.5
9	スウェーデン	82.4	43	アラブ首長国連邦	77.1	73	ニカラグア	74.8	107	エジプト	70.9	141	エチオピア	64.8
11	韓国	82.3	44	ウルグアイ	77.0	76	クウェート	74.7	108	ボリビア	70.7	142	コンゴ共和国	64.7
12	カナダ	82.2	45	バーレーン	76.9	77	ホンジュラス	74.6	109	北朝鮮	70.6	142	エリトリア	64.7
13	ルクセンブルク	82.0	46	メキシコ	76.7	77	ラトビア	74.6	110	ロシア	70.5	144	シリア	64.5
14	オランダ	81.9	46	スロバキア	76.7	77	モーリシャス	74.6	111	カザフスタン	70.2	145	スーダン	64.1
15	ノルウェー	81.8	48	オマーン	76.6	80	ブルガリア	74.5	112	ベリーズ	70.1	146	コモロ	63.5
16	マルタ	81.7	49	アンティグア・バーブーダ	76.4	80	サウジアラビア	74.5	113	フィジー	69.9	146	ジブチ	63.5
17	ニュージーランド	81.6	49	アンティグア・バーブーダ	76.4	82	ジョージア	74.4	114	ブータン	69.8	146	ハイチ	63.5
18	オーストリア	81.5	50	アルゼンチン	76.3	83	モロッコ	74.3	115	タジキスタン	69.7	149	ケニア	63.4
19	アイルランド	81.4	51	エクアドル	76.2	84	ヨルダン	74.1	116	ミクロネシア	69.4	150	モーリタニア	63.1
20	イギリス	81.2	51	ジャマイカ	76.2	84	ベネズエラ	74.1	116	ウズベキスタン	69.4	151	バブアニューギニア	62.9
21	ベルギー	81.1	53	バハマ	76.1	86	パラグアイ	74.0	118	ネパール	69.2	182	アンゴラ	52.4
21	フィンランド	81.1	53	中国	76.1	86	サモア	74.0	118	ソロモン諸島	69.2	183	シエラレオネ	50.1
21	ポルトガル	81.1	53	モンテネグロ	76.1	88	ドミニカ共和国	73.9	120	インドネシア	69.1	151	南アフリカ	62.9
24	ドイツ	81.0	56	ベトナム	76.0	89	グレナダ	73.6	121	イラク	68.9	153	ガーナ	62.4
24	ギリシャ	81.0	57	ハンガリー	75.9	89	リトアニア	73.6	122	モンゴル	68.8	154	ウガンダ	62.3
26	スロベニア	80.8	58	トルコ	75.8	91	エルサルバドル	73.5	123	カンボジア	68.7	155	ニジェール	61.8
27	デンマーク	80.6	59	マケドニア旧ユーゴスラビア共和国	75.7	91	トンガ	73.5	124	フィリピン	68.5	155	ザンビア	61.8
28	チリ	80.5	59	マケドニア旧ユーゴスラビア共和国	75.7	93	カーボベルデ	73.3	125	インド	68.3	158	リベリア	61.4
28	キプロス	80.5	60	アルジェリア	75.6	94	セントビンセント・グレナディーン	73.2	125	東ティモール	68.3	159	ガンビア	61.1
30	コスタリカ	79.6	60	セルビア	75.6	94	セントビンセント・グレナディーン	73.2	127	サントメ・プリンシパ	67.5	160	ジンバブエ	60.7
31	アメリカ	79.3	62	バルバドス	75.5	94	セーシェル	73.2	128	セネガル	66.7	161	アフガニスタン	60.5
32	キューバ	79.1	62	イラン	75.5	96	アゼルバイジャン	72.7	129	ミャンマー	66.6	162	ベナン	60.0
33	チェコ	78.8	62	ペルー	75.5	96	リビア	72.7	130	パキスタン	66.4	163	ブルキナファソ	59.9
34	モルディブ	78.5	65	チュニジア	75.3	98	ベラルーシ	72.3	131	キリバス	66.3	163	トーゴ	59.9
													平均値	71.4

出典：WHO世界保健統計2016年版

【執筆者紹介】 辻 泰弘 氏(東京医療保健大学 医療保健学部 客員教授)

専門は社会保障論、財政政策・税制など。東京大学教養学部国際関係論分科卒。医療経済研究機構研究部長、連合本部秘書室部長、参議院議員、参議院厚生労働委員会委員長、厚生労働副大臣などを経て、現職。

全労済協会 既刊報告誌

(所属・役職は発行当時です。)

公募研究シリーズ

⑦生活困窮者自立支援と地域・自治体の課題－福祉政策だけに留まらない自立支援－ 2017年11月

PLP会館大阪地方自治研究センター研究員

尹 誠國(研究代表者)

大阪府内の9つの自治体を中心に生活困窮者自立支援の事例を調査し、生活困窮者自立支援法の課題がどこにあるのかを究明しようと試みている。また、生活困窮者の支援には福祉と雇用の連携、タテ割り行政の克服など自治体行政のあり方に大きな転換が求められること、行政の枠を越えた地域コミュニティづくりの課題でもあることも指摘している。

⑩沖縄県における生活困窮者の支援に関する現況と課題－生活困窮者自立支援制度を中心に－

2017年8月

公益財団法人沖縄県労働者福祉基金協会(沖縄県労福協)

沖縄県就職・生活支援パーソナルサポートセンター

生活困窮者自立支援事業 総括責任者(主任相談支援員)

濱里 正史

全国で最も貧困層の問題が深刻な沖縄県を対象地域として、2015年4月からスタートした生活困窮者自立支援制度の地域的展開に関する現状と課題を、同制度に携わる相談支援員・就労支援員等の関係者に対するヒアリング調査(質的調査)により明らかにし、その知見に基づき、2018年に予定されている同制度の制度設計の見直しに向け、沖縄だけでなく全国における同制度のあり方について提言する。

⑨日本労働映画の百年－映像記録にみる連帯のかたちと労働者福祉・共済活動への示唆

2017年7月

共立女子大学非常勤講師 佐藤 洋(研究代表者)

日本における労働世界の変容と連帯のかたち、現代のわれわれに伝えるメッセージと労働者福祉・共済活動への示唆について、19世紀末の映画導入から今日に至るまでの労働映画の豊かな伝統と作品群の広がりについて考察する。さらに、日本労働映画の社会的認知を深め、これから

の日本の労働文化・労働社会の諸課題を考えていくための基礎的素材を提供する。

⑧地域エネルギー供給において協同組合が果たしている役割－日米の比較調査から－ 2017年6月

一般財団法人地域生活研究所研究員

三浦 一浩(研究代表者)

本研究では、小規模分散型のエネルギー供給システムと、そこにおける消費者・市民による民主的なコントロールの重要性を説き、これを実施する重要なツールとしての協同組合の可能性について、日米の比較調査からアプローチした。

⑦格差社会における共済・保険への加入と幸福度

2017年5月

同志社大学商学部准教授 佐々木 一郎

本研究では北海道～九州の20歳～69歳の方々を対象に民間の死亡保険と共済の死亡保障についてWebアンケートを実施し、3,000名から回答を得てサンプルを採取し、「共済・保険の加入決定に影響する要因」と、「共済・保険と幸福度」について、それぞれクロス分析とロジットモデル分析した。

⑥韓国における農協生命保険の経営特性と組織アイデンティティ分析

2017年5月

八戸学院大学ビジネス学部専任講師 崔 桓碩

韓国の「農協共済」は、2012年に株式会社に組織転換させられた。この組織変更により農協の共済は「農協生命保険」に変わることになった。本研究では「農協生命保険」について、「商品」・「販売チャネル」・「資産運用」の3点から分析して、共済事業と保険事業の相違点を考察しようとするものである。

⑤母子世帯の子育ての困難をめぐる重層的要因－子育て関連ケイパビリティの検討と大阪府の支援団体調査からの分析－

2016年12月

立命館大学衣笠総合研究機構(生存学研究センター)

客員研究員 村上 潔(研究代表者)

本研究では、年々増加している母子世帯に焦点を当て、母子世帯が抱えている困難の要因を、育児だけでなく就労や行政など、さまざまな視点から

調査・分析して実態を明らかにするとともに、母子世帯の支援団体にもインタビュー調査を行い、団体間の連携のあり方や母子世帯の困難の要因にアプローチする方法について考察を行っている。

⑥4 震災復興過程のコミュニティ形成に係る行政・NPO等・地域住民の協働：宮城県をケースに

2016年12月

東北大学大学院経済学研究科博士課程後期

中尾 公一(研究代表者)

本研究では、東日本大震災で最大の人的被害を受けた宮城県を対象として、復興に向かう過程の中で、行政やNPO、地域住民等がいかに協働し、連携が行われてきたのか、コミュニティ形成の観点からインタビュー調査と分析を行った。そして分析結果をもとに、今後の大規模災害時のコミュニティ形成について、各組織に対して具体的な示唆を与えている。

⑥3 関東大震災復興における賀川豊彦とその同労者の取り組みに見る地域形成の視座の検討

2016年12月

千葉大学大学院人文社会科学部研究科特任助教

伊丹 謙太郎

本研究では、賀川豊彦の思想、とりわけ「協同組合」を軸としたその思想の展開と賀川本人だけではなく、彼とともにいろいろな先端的社会事業に取り組んだ労働者達の活動、エピソードをまとめている。とくに、1923年の関東大震災という時代背景を起点として賀川同労者たちの実践が、そして賀川本人の思想がどのように変化していったのかを確認するよう試みている。

⑥2 社会的企業による職縁の再構築機能：「絆」組織における“Co-Production”と“Relational Skills”

2016年12月

東洋大学経済学部教授 今村 肇(研究代表者)

現在、日本人の人間関係は希薄になりつつあるといわれているが、本研究では、日本と西欧との制度・文化の違いを前提にしつつ歴史的な側面も含めた比較を行い、「絆」組織として、従来いわれていたようなNPO・社会的企業などのサードセクターに限らず、政府・地方自治体や営利企業も含めた水平的な「連帯」を実現することによる、「職縁」を通じた再構築の方向を探っている。

その中では、若者の自立支援において「職縁」という視点で支援を行っている3つの組織に対して調査・分析も行った。

⑥1 社員による企業ボランティア参加に関する現状と課題

2016年11月

東京大学大学院学際情報学文化・人間情報学コース
博士後期課程 小林 智穂子(研究代表者)

近年、地域でボランティア活動を行う社員を奨励・支援する企業が増え、公共の福祉に寄与しようとする人々は増加傾向にある。本研究では、従業員参加型の社会貢献活動モデルを示したうえで、活動に参加した社員本人、企業、NPOにインタビュー調査を行った。そして、現状と課題を抽出し、勤労者と社会双方の福祉をいかに実現するか、その条件を考察した。

⑥0 中間支援組織調査を通して見た日本の労働統合型社会的企業(WISE)の展開と課題

2016年11月

立教大学コミュニティ福祉学部教授

藤井 敦史(研究代表者)

労働統合型社会的企業(WISE)は社会的課題の解決に取り組み、社会的包摂を目指す担い手として注目されている。本研究では、日本のWISEの展開過程においてその中核を担ってきた中間支援組織に着目し、ホームレス支援等の課題に取り組む各組織にヒアリング調査を行った。そして、多様な機能を発揮している中間支援組織の実態を明らかにした。

⑤9 東日本大震災被災地における水産業中小企業と地域雇用の再生－釜石・大槌地域の事例より－

2016年11月

岩手大学人文社会科学部准教授

杭田 俊之(研究代表者)

東日本大震災で津波被害を受けた岩手県の釜石・大槌の沿岸地域を対象として、水産業中小企業と地域雇用再生に向けた調査をした。産業・生活・コミュニティの基盤は、震災前から持続可能な条件が失われつつあり、震災が崩壊を決定的にした。単純な復旧がありえない状況の中で、新たな条件を探り生産現場を動かし、家庭と地域事情との両立のあり方を探していく。

⑤8 低所得労働者の社会的包摂に対する価値の評価と包摂のための社会保障制度設計

2016年10月

東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻

特任助教 赤井 研樹(研究代表者)

本研究では、労働者のあり得るべき未来を見据

え、社会から排除の対象となりやすく、社会的孤立に陥りやすいと考えられる低所得労働者を対象に、どのような労働環境への選考が高いのかを調べるために選択型実験法を用いて、労働環境を構成する諸要因への支払い意思額を推計した。

⑤7 社会的排除状態の拘束性：若年層パネル調査による検証を通じて 2016年10月

公益財団法人世界平和研究所主任研究員 高橋 義明
本研究では、1990年代以降の欧州における「社会的包摂」に関する議論の高まりとともに相対的貧困率等の指標が開発されてきたのに対し、日本においてはこのような指標の具体的な検討が進んでいない実態に鑑みて、社会的排除状態が時間を経ても解消しない「拘束性」の観点から若年層に焦点を当てて指標の有効性を検証している。

⑤6 多様な就業形態の仕事の質に関する実証研究 2016年9月

一橋大学大学院商学研究科准教授
島貫 智行(研究代表者)

本研究では、日本における「正規雇用」、「非正規労働」、「派遣労働」の就業形態について「労働者にとっての仕事の望ましさ」を示す「仕事の質」という観点から検討し、非正規労働や派遣労働の問題を論じる際には、仕事や労働条件を多面的に捉えたうえで、その問題が労働契約と雇用関係のいずれによるのかを踏まえることが重要であると説いている。

⑤5 分権型福祉国家・福祉社会の確立に向けてー地域共同体・福祉の構築 2016年9月

慶應義塾大学経済学部教授 駒村 康平

本研究では、日本が高齢化・人口減少社会に突入する中での社会保障制度の持続可能性、格差・貧困の拡大する社会における社会問題や生活困窮問題について着目し、その克服への地域互助の可能性について調査・分析を行った。

⑤4 高齢法改正に伴う人事・賃金制度の再構築と社会保障制度のあり方に関する研究 2016年9月

高千穂大学経営学部教授 田口 和雄(研究代表者)

本研究では、政府の高齢者雇用法施策の変遷について概観するとともに、高年齢者雇用確

保の主要な制度である継続雇用制度を導入している日本を代表するリーディングカンパニー3社の事例調査をもとに、2013年4月に施行された改正「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が企業における60歳代前半層の高齢者雇用施策に与えた影響を明らかにした。

⑤3 障がい者の雇用と企業の新しい人的資源管理システムー特例子会社24社の事例分析ー 2016年9月 高知県立大学社会福祉学部講師 福岡 隆康

身体障がい者の雇用が義務付けられ、実雇用率が2002年に法改正された。特例子会社の障がい者の実雇用率を、親会社だけでなく子会社・関連会社の全体での算定が可能になり、雇用率を引き上げやすくなった。雇用を義務としてではなく、障がい者を戦力と考える雇用管理とはどうあるべきか。障害者従業員が自立できる雇用とはどのようなものか、特例子会社24社の事例から分析をした。

⑤2 社会連帯における子育て支援の役割機能ー幼稚園・保育所・認定こども園の役割機能ー 2016年8月 川村学園女子大学講師 手塚 崇子

保育所の待機児童問題や子育ての孤立化など、子育てに関する問題が山積する中、本研究では福井県の永平寺町・鯖江市・小浜市の3つの市町村の事例について、保育者・保護者・施設・地域などで聞き取りおよびアンケート調査を行い、それぞれの連携の実態と課題を明らかにしたうえで、社会連帯による地域の子育て支援に必要な人材や連携の方法を考察した。

⑤1 地域産業創造の三点セットとその可能性ー震災復興の手がかりとしてー 2016年7月

東北福祉大学教授 齊藤 幹雄(研究代表者)

本調査研究では、雇用の場の創出をはじめとする震災被災地復興への道筋について考察した。「地域産業創造の三点セット」と称する概念図式・分析視角によって、地域産業の課題と方向を示した。「三点セット」とは、天然資源、技術力、流通(マーケティング力)を指す。三点セットをもとに、被災地復興を含めた全国各地の地域産業の可能性について考察した。

【おわびと訂正について】

弊誌「ウェルフェア」冬号において、記載に誤りがありました。
深くおわび申し上げます、以下のとおり訂正させていただきます。

○訂正内容：59ページ「運営委員会、審査委員会、裁定委員会」の
「審査委員会」欄
【誤】阿部田 克己
【正】阿部田 克美

本誌は全労済協会の責任で編集しました。

WELFARE

2018年 春号 No.4

2018年4月

発行 ■ 一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会
〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-11-17
ラウンドクロス新宿5階
TEL：03-5333-5126(代)
FAX：03-5351-0421
<http://www.zenrosaikyokai.or.jp>

全劳济协会
(財)全国勤劳者福祉・共済振興協会